

拉芳家化股份有限公司

第三期股票期权激励计划实施考核管理办法

为了保证拉芳家化股份有限公司（以下简称“公司”）第三期股票期权激励计划的顺利进行，为进一步完善公司治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动员工的积极性、激励员工更勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规规定及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动员工的积极性、激励员工更勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划的所有激励对象，包括公司（含控股/全资子公司，下同）内任职的核心管理级员工及核心业务（技术）骨干。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会领导和审核对激励对象的考核工作，并向董事会报告审核工作；

（二）公司人力资源部、财务部门等相关部门负责收集整理相关考核数据，并确保数据的真实性和可靠性；

（三）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否行权将根据公司层面、激励对象个人层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

首次和预留部分授予的股票期权的各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2023 年营业收入为基准，2024 年营业收入增长率不低于 10%
第二个行权期	以 2023 年营业收入为基准，2025 年营业收入增长率不低于 20%

注：上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入数值作为计算依据。

公司达到上述业绩考核目标时，激励对象按照计划规定比例行权；反之，如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度组织实施。根据年度绩效考核结果，个人绩效考核结果分为优秀、合格、不合格三个等级，对应的行权情况如下：

考核等级	优秀	合格	不合格
考核分数（S）	$S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
行权比例	100%	80%	0%

激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的数量×公司层面行权比例×个人层面行权比例。

所有激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象在每一行权期所对应的前一会计年度。

（二）考核次数

在本激励计划实施期间，每年度考核一次。

七、考核程序

公司财务部、人力资源部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下对激励对象进行考核，最后由人力资源部形成绩效考核报告，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会。

薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的行权资格及数量，并由董事会进行审核。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象及其上级主管。

2、如被考核对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起5日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果。

（二）考核结果归档

1、董事会薪酬与考核委员会须保留所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订，若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件规定为准。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

拉芳家化股份有限公司董事会

2024年4月30日