

乐歌人体工学科技股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

乐歌人体工学科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司管理人员及核心骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，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，公司拟实施 2018 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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》等有关法律、法规和规范性文件、《公司章程》和本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《乐歌人体工学科技股份有限公司 2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步健全长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动员工的积极性、创造性，将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，进而促进公司业绩持续增长。

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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司激励计划的所有激励对象，包括公司任职的中层管理人员及核心骨干人员，不包括独立董事、监事以及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。
- （二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，人力资源部对董事会薪酬与

考核委员会负责。

(三)公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责。

(四)公司董事会薪酬与考核委员会负责考核结果的审核。

五、绩效考评指标及标准

(一)公司层面绩效考核要求

本计划首次授予的限制性股票解除限售的考核年度为 2018-2020 年三个会计年度,分年度对公司营业收入增长率进行考核。营业收入以经审计的合并报表的营业收入数值为准。只有公司满足各年度业绩考核目标,所有激励对象对应考核年度的限制性股票方可解除限售。公司如未满足当年度业绩考核目标的,所有激励对象对应考核年度的限制性股票均不得解除限售,由公司按授予价格回购注销。

各年度公司业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2017年营业收入为基数,2018年营业收入比2017年营业收入增长不低于20%
第二个解除限售期	以2017年营业收入为基数,2019年营业收入比2017年营业收入增长不低于50%
第三个解除限售期	以2017年营业收入为基数,2020年营业收入比2017年营业收入增长不低于80%

(二)个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施,并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例,个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象的绩效评价结果划分为A(优秀)、B(良好)、C(合格)、D(不合格)四个档次,考核评价表适用于考核对象。根据下表确定激励对象的解除限售比例:

考核等级	A 优秀	B 良好	C 合格	D 不合格
考核结果(S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 85$	$85 > S \geq 60$	$S < 60$
解除限售系数	100%	85%	60%	0

激励对象只有在解除限售期的上一年度考核为“A”(优秀)时可按照本激励计划的相关规定对该解除限售期内可解除限售的全部限制性股票申请解除限售;上一年度考核为“B”(良好)时则可对该解除限售期内可解除限售的 85%

限制性股票申请解除限售；上一年度考核为“C”（合格）时则可对该解除限售期内可解除限售的60%限制性股票申请解除限售，而上一年度考核为“D”（不合格）则不能解除限售，未达到解除限售条件的限制性股票由公司进行回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划的考核年度为2018-2020年三个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核结果的三个工作日内与人力资源部沟通解决，人力资源部应在三个工作日内答复沟通结果。如无法沟通解决，被考核者应在得知无法沟通解决结果后，五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会应在五个工作日内可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。如被考核者在接到考核结果三个工作日内未向人力资源部反映异议，则视为认同考核结果。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录。

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

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存。

十、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、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和

部门规章规定为准。

(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。

乐歌人体工学科技股份有限公司董事会

2018年2月13日