

汤臣倍健股份有限公司

2019年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证汤臣倍健股份有限公司（以下简称“公司”）2019 年股票期权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含控股子公司，下同）中/高层管理人员及核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，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》、《创业板信息披露业务备忘录第 8 号——股权激励计划》等法律、法规、规范性文件及《汤臣倍健股份有限公司章程》、《汤臣倍健股份有限公司 2019 年股票期权激励计划（草案）》的规定，特制定《汤臣倍健股份有限公司 2019 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

第一条 考核目的

为贯彻公司倡导的“让奋斗的力量充分分享企业成长的价值”的企业价值观，进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司及子公司中/高层管理人员、核心技术（业务）人员的积极性与创造性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和激励对象的工作绩效进行评价，以实现股票期权激励计划与激励对象工作绩效紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

本办法适用于参与 2019 年股票期权激励计划的所有激励对象。

第四条 考核组织职责权限

1. 董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作，并对激励对象的考核结果进行审议并作出决议；

2. 公司人力行政中心、财务中心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准确性负责。

第五条 考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划授予的股票期权，在行权期的 3 个会计年度中，分年度进行公司业绩考核并行权，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的行权条件。首次授予及预留部分股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核条件
首次授予股票期权第一个行权期/ 预留股票期权第一个行权期	以 2018 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 45%
首次授予股票期权第二个行权期/ 预留股票期权第二个行权期	以 2018 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 60%
首次授予股票期权第三个行权期/ 预留股票期权第三个行权期	以 2018 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 75%

注：（1）以上业绩考核目标不属于公司对投资者作出的业绩承诺；

（2）若公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应行权期所获授的可行权数量的股票期权全部由公司注销。

（二）个人层面绩效考核

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，对激励对象每个考核年度的绩效考核结果划分为优、良、合格、不合格四档。具体如下：

个人年度绩效考核	优	良	合格	不合格
个人行权比例	100%	80%	60%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

第六条 考核期间与次数

1. 考核期间

激励对象股票期权行权的前一会计年度。

2. 考核次数

股票期权激励期间计划年度每年度考核一次。

第七条 考核程序

各激励对象的每年度绩效考核由公司人力行政中心组织实施，并报总经办审核通过，经公司董事会提名与薪酬考核委员会审批通过后执行。

如激励对象对考核结果有异议，激励对象应在考核结果通知其后的 3 个工作日内，书面填写《考核申诉表》向人力行政中心提起申诉。由人力行政中心对考核结果进行调查、整理调查记录、提出处理建议，报董事会薪酬与考核委员会决定做出最终决定，该决定即为激励对象的最终考核结果。全部申诉程序，应在考核完成 10 日内结束。

第八条 考核结果归档

1. 考核结束后，人力行政中心应保留绩效考核所有考核记录，考核结果作为保密资料归案保存；

2. 为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字；

3. 绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，由人力行政中心统一销毁。

第九条 附则

1. 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；

2. 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

汤臣倍健股份有限公司

董 事 会

二〇一九年二月二十二日