

重庆百亚卫生用品股份有限公司

2021 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

重庆百亚卫生用品股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动员工积极性、增强凝聚力，有效地将股东、公司和员工利益结合在一起，共同关注公司的长远发展，保障公司发展战略和经营目标的实现，拟实施 2021 年股票期权与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、法规和规范性文件及《公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励机制，保证公司本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而保障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，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现本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本激励计划的所有激励对象，包括实施本激励计划时在公司（含控股子公司，下同）任职的中层管理人员、核心及骨干人员、董事会认为需要激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他人员，不包括独立董事、监事，不包括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。具体激励对象的范围以《重庆百亚卫生用品股份有限公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》规定为准。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导考核工作，人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据信息的搜集和提供、激励对象考核分数的计算和考核结果的材料汇总等。

五、考核指标及标准

（一）股票期权的考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

公司结合实际经营情况，为更好的实现激励效果，授予的股票期权的行权安排分年度、分业务板块对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划的行权考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

若股票期权激励对象为公司及控股子公司负责线上业务的员工，其首次获授的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核目标
首次授予股票期权第一个行权期	2022年，以2020年线上业务营业收入为基数，线上业务营业收入增长率不低于120%
首次授予股票期权第二个行权期	2023年，以2020年线上业务营业收入为基数，线上业务营业收入增长率不低于220%
首次授予股票期权第三个行权期	2024年，以2020年线上业务营业收入为基数，线上业务营业收入增长率不低于350%

注：上述“线上业务营业收入”以公司经审计的合并报表中线上业务营业收入为计算依据，下同。

预留部分在 2022 年授出，公司及控股子公司负责线上业务的员工预留授予部分股票期权的业绩考核如下：

行权安排	业绩考核目标
预留授予部分股票期权第一个行权期	2023年，以2020年线上业务营业收入为基数，线上业务营业收入增长率不低于220%
预留授予部分股票期权第二个行权期	2024年，以2020年线上业务营业收入为基数，线上业务营业收入增长率不低于350%

非线上业务员工首次获授的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核目标
首次授予股票期权第一个行权期	2022年，以2020年公司营业收入和净利润为基数，营业收入增长率不低于45%，并且净利润增长率不低于40%
首次授予股票期权第二个行权期	2023年，以2020年公司营业收入和净利润为基数，营业收入增长率不低于75%，并且净利润增长率不低于65%
首次授予股票期权第三个行权期	2024年，以2020年公司营业收入和净利润为基数，营业收入增长率不低于115%，并且净利润增长率不低于95%

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据；上述“净利润”指经审计的归属上市公司股东的净利润，并以剔除考核期内公司存续的股票期权及限制性股票激励计划产生的激励成本作为计算依据，下同。

预留部分在 2022 年授出，非线上业务员工预留授予部分股票期权的业绩考核如下：

行权安排	业绩考核目标
预留授予部分股票期权第一个行权期	2023年，以2020年公司营业收入和净利润为基数，营业收入增长率不低于75%，并且净利润增长率不低于65%
预留授予部分股票期权第二个行权期	2024年，以2020年公司营业收入和净利润为基数，营业收入增长率不低于115%，并且净利润增长率不低于95%

股票期权行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司线上业务营业收入未达到上述业绩考核目标，公司及控股子公司负责线上业务的激励对象对应考核当年计划行权的股票期权不得行权，由公司注销；若各行权期内，公司当期营业收入和净利润未达到上述业绩考核目标，非线上业务员工对应考核当年计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

2、个人层面业绩考核要求

在公司层面业绩考核达标的前提下，公司将根据激励对象个人绩效考核结果决定激励对象当年度的可行权数量。

计算方法：激励对象当年实际可行权的数量=激励对象当年计划可行权的股

票期权数量×个人标准系数

其中，个人绩效考核结果对应的个人标准系数如下：

个人绩效考核结果	考评得分 A	考评得分 B	考评得分 C
个人标准系数	100%	80%	0%

（二）限制性股票的考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

公司结合实际经营情况，为更好的实现激励效果，授予的限制性股票的解除限售安排分年度、分业务板块对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划的解除限售考核年度为2022-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

若限制性股票激励对象为公司及控股子公司负责线上业务的员工，其首次获授的限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予限制性股票第一个解除限售期	2022年，以2020年线上业务营业收入为基数，线上业务营业收入增长率不低于120%
首次授予限制性股票第二个解除限售期	2023年，以2020年线上业务营业收入为基数，线上业务营业收入增长率不低于220%
首次授予限制性股票第三个解除限售期	2024年，以2020年线上业务营业收入为基数，线上业务营业收入增长率不低于350%

注：上述“线上业务营业收入”以公司经审计的合并报表中线上业务营业收入为计算依据，下同。

预留部分在2022年授出，公司及控股子公司负责线上业务的员工预留授予部分限制性股票的业绩考核如下：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予部分限制性股票第一个解除限售期	2023年，以2020年线上业务营业收入为基数，线上业务营业收入增长率不低于220%
预留授予部分限制性股票第二个解除限售期	2024年，以2020年线上业务营业收入为基数，线上业务营业收入增长率不低于350%

非线上业务员工首次获授的限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予限制性股票第一个解除限售期	2022年，以2020年公司营业收入和净利润为基数，营业收入增长率不低于45%，并且净利润增长率不低于40%
首次授予限制性股票第二个解除限售期	2023年，以2020年公司营业收入和净利润为基数，营业收入增长率不低于75%，并且净利润增长率不低于65%
首次授予限制性股票第三个解除限售期	2024年，以2020年公司营业收入和净利润为基数，营业收入增长率不低于115%，并且净利润增长率不低于95%

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据；上述“净利润”指经审计的归属上市公司股东的净利润，并以剔除考核期内公司存续的股票期权及限制性股票激励计划产生的激励成本作为计算依据，下同。

预留部分在 2022 年授出，非线上业务员工预留授予部分限制性股票的业绩考核如下：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予部分限制性股票第一个解除限售期	2023年，以2020年公司营业收入和净利润为基数，营业收入增长率不低于75%，并且净利润增长率不低于65%
预留授予部分限制性股票第二个解除限售期	2024年，以2020年公司营业收入和净利润为基数，营业收入增长率不低于115%，并且净利润增长率不低于95%

若公司线上业务营业收入未满足上述业绩考核目标的，公司及控股子公司负责线上业务的激励对象对应的当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购并注销；若公司当期营业收入和净利润未达到上述业绩考核目标，非线上业务员工对应的当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购并注销。

2、个人层面业绩考核要求

在公司层面业绩考核达标的前提下，公司将根据激励对象个人绩效考核结果决定激励对象当年度能否解除限售。

计算方法：激励对象当年实际可解除限售的数量=激励对象当年计划可解除限售的限制性股票数量×个人标准系数

其中，个人绩效考核结果对应的个人标准系数如下：

个人绩效考核结果	考评得分 A	考评得分 B	考评得分 C
----------	--------	--------	--------

个人标准系数	100%	80%	0%
--------	------	-----	----

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量应符合以下原则：

激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量不得超过其当年计划可解除限售的数量；因个人业绩考核原因导致激励对象当期不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请股票期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的解除限售考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

绩效考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据之一。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。董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权/解除限售资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解自己的绩效考核结果，人力资源部应当在董事会薪酬与考核委员会考核工作结束后 5 个工作日内将绩效考核结果通知激励对象。

如果激励对象对自己的绩效考核结果有异议，可在接到绩效考核结果通知的 5 个工作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绩效考核结果进行复核，并根据复核结果对绩效考核结果进行修正。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，董事会办公室需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，须人力资源部确认并经考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期为本激励计划结束后三年。本激励计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

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。

重庆百亚卫生用品股份有限公司

董事会

2021年11月30日