

拉芳家化股份有限公司

第一期股票期权激励计划实施考核管理办法

拉芳家化股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与公司核心人才之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《拉芳家化股份有限公司第一期股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）。为保证第一期股票期权激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了公司的《第一期股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

制定本办法的目的为对符合本次激励计划要求的激励对象进行有效考核，为本次激励计划执行过程中各行权期内股票期权是否符合行权条件提供评价依据。

二、考核原则

本办法的考核原则为：公开、公平、公正。公司将严格按照本办法对激励对象的业绩实现情况进行评价，从而提高管理绩效，实现全体股东利益最大化。

三、激励对象

本办法的考核范围为依本次激励计划确定的激励对象。

所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同。

四、考核期间和次数

考核期间为激励对象在每一行权期所对应的前一会计年度。考核实施次数为股权激励期间每年度一次。

五、考核体系

（一）公司业绩考核要求

公司本次激励计划的考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核指标
首次/预留的股票期权的第一个行权期	以 2017 年业绩为基准，2018 年公司实现的归属于上市公司股东的净利润较 2017 年增长不低于 30%。
首次/预留的股票期权的第二个行权期	以 2017 年业绩为基准，2019 年公司实现的归属于上市公司股东的净利润较 2017 年增长不低于 50%。
首次/预留的股票期权的第三个行权期	以 2017 年业绩为基准，2020 年公司实现的归属于上市公司股东的净利润较 2017 年增长不低于 80%。

（二）激励对象所在组织的业绩考核

激励对象所在组织考核结果对应的可行权比例规定具体如下：

个人所在组织绩效考核结果	组织绩效考核结果对应的比例
80 分以上（含 80 分）	按组织绩效考核结果得分确定可行权比例
80 分以下（不含 80 分）	0%

激励对象所在组织具体的考核指标每年初由拉芳家化与各单位（部门）确定当年度的考核指标。

（三）激励对象个人层面的绩效考核

个人考核结果对应的可行权比例规定具体如下：

考核结果	个人绩效考核结果	个人绩效考核结果对应的比例
合格	80 分以上（含 80 分）	按个人绩效考核结果得分确定可行权比例
不合格	80 分以下（不含 80 分）	0%

激励对象具体的个人绩效考核指标根据每年初公司绩效考核要求确定。

六、考核结果的应用

1、必须同时满足以下所有条件方可行权：

（1）公司的业绩要求：公司财务业绩达到实施股权激励的业绩考核目标；

(2) 激励对象所在组织的业绩要求：业绩考核结果达到 80 分以上（含 80 分）；

(3) 激励对象的考核要求：个人绩效考核结果为“合格”，即个人考核综合评分达到 80 分以上（含 80 分）时。

2、个人当期可行权比例的规定

个人当期可行权比例=个人所在组织绩效考核结果对应的比例×个人绩效考核结果对应的比例

七、考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司财务部、人力资源部等相关职能部门，根据公司年度确定的关键性工作和任务，通过与激励对象的互动，确定激励对象当年的关键业绩（KPI）考核指标，并签署个人绩效考核方案，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象若需要调整年初制定的考核方案，须经直接上级审核后向董事会薪酬与考核委员会备案。

3、公司财务部负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、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所在组织和激励对象个人进行考核，最后由人力资源部形成绩效考核报告。

5、公司人力资源部将本次股票期权激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。由人力资源部在考核结束后 3 个工作日内将考核结果反馈至激励对象本人。

6、如激励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。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划股票期权的行权依据。

八、考核结果管理

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，须当事人签字。

3、考评主体应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消考评主体资格。

九、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

拉芳家化股份有限公司董事会

2017年9月5日