

珀莱雅化妆品股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证珀莱雅化妆品股份有限公司（以下简称“公司”）2018年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的高级管理人员、中层管理人员及核心骨干诚信勤勉地开展工作，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》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司高级管理人员和核心员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司任职的高级管理人员、中层管理人员及核心骨干进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司股权激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，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次激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

- 1、公司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。
- 2、公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门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。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本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，首次授予部分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
第一个解除限售期	以2017年营业收入为基数，2018年营业收入增长率不低于30.8%； 以2017年净利润为基数，2018年净利润增长率不低于30.1%。
第二个解除限售期	以2017年营业收入为基数，2019年营业收入增长率不低于74.24%； 以2017年净利润为基数，2019年净利润增长率不低于71.21%。
第三个解除限售期	以2017年营业收入为基数，2020年营业收入增长率不低于132.61%； 以2017年净利润为基数，2020年净利润增长率不低于131.99%。

若预留部分在 2018 年授予完成，考核目标则与上述首次授予部分一致；若预留部分在 2019 年授予，则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
第一个解除限售期	以2017年营业收入为基数，2019年营业收入增长率不低于74.24%； 以2017年净利润为基数，2019年净利润增长率不低于71.21%。
第二个解除限售期	以2017年营业收入为基数，2020年营业收入增长率不低于132.61%； 以2017年净利润为基数，2020年净利润增长率不低于131.99%。

注：（1）以上净利润均指归属于上市公司的扣除非经常性损益后的净利润。

（2）在本次激励计划有效期内，若公司发生发行股票融资或收购资产的行为，则计算解除限售条件时应剔除相关行为产生的影响。

2、业务单元层面考核要求

业务人员当年度实际可解除限售的限制性股票数量与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，各业务单元根据其在考核年度内业绩实际完成数额（S）与预设基准业绩指标（A1）及预设目标业绩指标（A2）对比来确定各业务单元层面考核年度解除限售比例，具体情况如下：

业务单元考核结果	$S \geq A_2$	$A_1 \leq S < A_2$	$S < A_1$
业务单元层面标准系数（Y）	100%	S/A_2	0

若公司满足某一考核年度业绩考核指标，且业务单元层面考核达到基准业绩指标，则可根据其当年度业绩实际完成情况决定解除限售比例；若业务单元层面考核未达到基准业绩指标，则该业务单元当年度可解除限售的限制性股票均不能解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

3、个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分为 A、B、C 三档。对应的解除限售情况具体如下表所示：

个人层面上一年度考核结果	A	B	C
考核结果	S≥90	90>S≥80	S<80
个人层面标准系数（Y）	100%	80%	0

公司及业务单元层面达到考核要求时，激励对象个人各考核年度实际解除限售额度=个人各考核年度计划解除限售额度×业务单元层面标准系数（X）×个人层面标准系数（Y）。

激励对象考核年度内不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

2、考核次数

激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

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、考核结果反馈

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

九、考核结果的管理

1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

3、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，须当事人签字。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

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。

珀莱雅化妆品股份有限公司

董事会

2018年6月27日