

# 花王生态工程股份有限公司

## 2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证花王生态工程股份有限公司（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，激励公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心人员诚信勤勉地开展相关工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《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，通过对公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心人员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限制性股票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

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

首次授予解除限售期	业绩考核目标
首次授予第一个解除限售期	定比2017年归属于上市公司股东扣非后的净利润，2018年扣除股份支付费用影响和非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润增长率不低于80%
首次授予第二个解除限售期	定比2017年归属于上市公司股东扣非后的净利润，2019年扣除股份支付费用影响和非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润增长率不低于206%
首次授予第三个解除限售期	定比2017年归属于上市公司股东扣非后的净利润，2020年扣除股份支付费用影响和非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润增长率不低于359%

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

1) 若预留授予的限制性股票于 2018 年度授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

预留授予解除限售期	业绩考核目标
预留授予第一个解除限售期	定比2017年归属于上市公司股东扣非后的净利润，2018年扣除股份支付费用影响和非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润增长率不低于80%
预留授予第二个解除限售期	定比2017年归属于上市公司股东扣非后的净利润，2019年扣除股份支付费用影响和非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润增长率不低于206%
预留授予第三个解除限售期	定比2017年归属于上市公司股东扣非后的净利润，2020年扣除股份支付费用影响和非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润增长率不低于359%

(2) 若预留授予的限制性股票于 2019 年度授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

预留授予解除限售期	业绩考核目标
预留授予第一个解除限售期	定比2017年归属于上市公司股东扣非后的净利润，2019年扣除股份支付费用影响和非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润增长率不低于206%
预留授予第二个解除限售期	定比2017年归属于上市公司股东扣非后的净利润，2020年扣除股份支付费用影响和非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润增长率不低于359%

上述扣除股份支付费用影响和非经常性损益后的净利润以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表净利润为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司注销。

## 2、个人层面绩效考核

根据公司制定的绩效考核办法，对个人绩效考核结果分为 A、B、C、D、E

五档，非业绩考核人员对应的解除限售情况如下：

考评结果	A	B	C	D	E
对应分数 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
标准系数	1	0.9	0.7	0.5	0

当年实际解除限售数量=当年计划解除限售数量\*标准系数

业绩考核人员对应的解除限售情况如下：

考评结果	A	B	C	D	E
年度业绩目标达成率 (M)	$M \geq 80\%$	$80\% > M \geq 70\%$	$70\% > M \geq 60\%$	$60\% > M \geq 50\%$	$M < 50\%$
标准系数	1	0.9	0.7	0.5	0

当年实际解除限售数量=当年计划解除限售数量\*标准系数

激励对象按照绩效考核结果对应的个人当年实际解除限售额度来解除限售，未能解除限售部分由公司回购注销。

## 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

本次股权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。

花王生态工程股份有限公司董事会

2018年2月9日