

# 德华兔宝宝装饰新材股份有限公司

## 2017年限制性股票激励计划实施考核办法

德华兔宝宝装饰新材股份有限公司（以下简称“公司”）按照《德华兔宝宝装饰新材股份有限公司2017年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划》）对公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、其他核心管理人员、核心技术（业务）人员（以下简称“激励对象”）实施股权激励。

为保证《激励计划》的顺利实施，公司现根据《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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制订本考核办法。

### 第一章 总则

#### 第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善责、权、利相一致的激励与约束机制，促进公司董事、高级管理人员、其他核心管理人员、核心技术（业务）人员诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

#### 第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本考核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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

#### 第三条 考核范围

本考核办法适用于《激励计划》所确定的所有激励对象，具体包括公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、其他核心管理人员、核心技术（业务）人员，不包括独立董事和监事。

### 第二章 考核组织管理机构

#### 第四条 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股权激励对象的考核工作，并负责对董事、高级管理人员进行考核。
- 2、公司绩效考核部负责对除董事、高级管理人员以外的其他人员进行考核。
- 3、公司人力资源部、财务部及其它相关部门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。

### 第五条 考核程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会及绩效考核部负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告，提交董事会审核，关联董事回避。

2、公司绩效考核部负责对董事、高级管理人员以外的其他人员的绩效考核，并将绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审核；公司董事会薪酬与考核委员会负责对董事、高级管理人员的绩效考核。由董事会薪酬与考核委员会向公司董事会提交年度绩效考核报告予以审核。

### 第六条 考核期间与次数

《激励计划》授予的限制性股票，在解除限售期间的多个会计年度中，分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

## 第三章 考核内容、考核方式、结果运用与管理

### 第七条 考评评价指标及评价标准

考评分为公司业绩考核和激励对象个人绩效考核。

#### 1、考评评价指标

##### ①公司业绩考核指标

由净利润增长率和营业收入增长率两项指标构成。

##### ②激励对象个人绩效考核指标

对被考核人员完成的工作业绩、工作能力和工作态度等进行综合评价，并参考其他内部相关规章制度要求。

#### 2、考评评价标准

##### ①公司业绩考核评价标准

各指标在每一考核年度目标值为：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予权益第一个解除限售期	以 2016 年为基数，2017 年净利润增长率不低于 30%，2017 年营业收入增长率不低于 40%
首次授予权益第二个解除限售期	以 2016 年为基数，2018 年净利润增长率不低于 60%，2018 年营业收入增长率不低于 85%
预留权益第一个	

解除限售期	
首次授予权益第三个解除限售期	以 2016 年为基数，2019 年净利润增长率不低于 90%，2019 年营业收入增长率不低于 135%
预留权益第二个解除限售期	

其中净利润指归属于上市公司股东的净利润，以指经审计的扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据；不低于该数为包括该数。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，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，由公司将在当期解除限售日之后回购注销。

②激励对象个人工作绩效考核评价标准：

a、激励对象个人考核指标——定量指标：对以激励对象考核年度内完成的业绩情况进行评定；定性指标：对激励对象考核年度内的工作能力、工作态度进行综合评价，根据岗位的不同有所区别，包括但不限于以下几项：计划与决策能力、协调与组织能力、领导能力、创新能力、学习能力以及主动性、责任感、纪律性等。

b、考核办法：定量指标根据被考核人员与公司共同确定的年度工作业绩目标的完成情况确定分值，定性指标则采取考评主体评分的方式确定分值，总分100分。

c、考核目标调整：根据公司实际情况的变化和工作的需要，调整年初制定的年度工作目标计划时须经直接上级审核后在薪酬与考核委员会备案。

董事会薪酬与考核委员会在审核确定激励对象最终的个人绩效表现时，可对受客观环境等因素影响较大的考核指标和考核结果进行调整。

d、考核结果等级及应用

等级	分数	标准系数	标准
A级	$K \geq 90$	1.0	出色的、持续超过岗位要求
B级	$90 > K \geq 70$	$K/100$	称职、达到超过岗位要求
C级	$70 > K \geq 60$	$K/100$	基本适合岗位要求，仍需努力
D级	$K < 60$	0	未能达到岗位要求

在绩效考核期间激励对象出现违法违规、内部重大违纪、重大工作失职、重大客户投诉、以及其他严重损害公司声誉、经济利益、企业公众形象的事项，相关激励对象的当年考核结果将一次被定为D级。

前述考核结果作为《激励计划》的解除限售依据。考核结果为A级、B级及C级且

符合其他解除限售条件的激励对象可以按照《激励计划》的相关规定申请解除限售。

个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年可解除限售额度。

考核结果为D级或连续两年考评结果均为C级而丧失当期（即连续两年的第二年）解除限售资格的激励对象，其所持相应股份不能按照《激励计划》的相关规定申请解除限售，并由公司按照《激励计划》规定的方式进行回购后注销。

#### **第八条 考核结果的反馈**

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会及公司绩效考核部应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，首先应与公司进行沟通。如果不能妥善解决时，董事、高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，其他人员向公司绩效考核部提出申诉，薪酬与考核委员会和绩效考核部在接到申诉之日起十个工作日内，对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，根据复核结果对考核结果进行修正。

#### **第九条 考核结果归档**

1、考核结束后，所有绩效考核记录作为保密资料由董事会薪酬与考核委员会和人力资源部协同归档保存。

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。

### **第四章 附则**

#### **第十条 解释及生效**

1、本考核办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释及修订。

2、本考核办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、《激励计划》相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、《激励计划》的规定执行。本考核办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、《激励计划》执行。

3、本考核办法自公司股东大会审议通过之日并自《激励计划》生效起实施。

德华兔宝宝装饰新材股份有限公司

董 事 会

二零一七年二月十五日