

深圳市易尚展示股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证深圳市易尚展示股份有限公司（以下简称“公司”）2017 年限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、核心管理人员以及核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，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》等法律、法规、规范性文件及《深圳市易尚展示股份有限公司章程》、《深圳市易尚展示股份有限公司 2017 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《深圳市易尚展示股份有限公司 2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为充分调动激励对象的积极性，提升公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司通过对董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员从团队业绩、个人业绩等方面进行全面客观评估，以保证股权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，确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

（一）坚持股东利益保护、公司长远发展和员工价值实现相结合，有利于上市公司核心竞争力的提升和可持续发展，实现多方共赢。

（二）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称。

（三）坚持依法规范、公开透明，遵循相关法律法规和公司章程规定。

三、考核对象

参与公司本次限制性股票激励计划的全部激励对象。

四、考核机构及职责

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作并审核考核结果，

同时负责对高级管理人员的考核工作。

(二) 人力资源中心在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

(三) 人力资源中心、审计部、财务中心及各考核单元等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标

(一) 公司层面解除限售业绩条件

本计划授予的限制性股票，在限售期的 3 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。

限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

授予部分 解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2016年净利润为基数，2017年净利润增长率不低于30%；
第二个解除限售期	以2016年净利润为基数，2018年净利润增长率不低于45%；
第三个解除限售期	以2016年净利润为基数，2019年净利润增长率不低于60%。

上述“净利润”指标以未扣除股权激励成本前的净利润为计算依据。

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，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上同期存款利息之和。

(二) 个人层面绩效考核

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其解除限售比例，个人当年实际可解除限售数量=标准系数×个人当年计划解除限售比例。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则上一年度激励对象个人绩效考核“合格”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 D 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不

合格”，公司将按照本次限制性股票激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上同期存款利息之和。

等级	A	B	C	D
	优秀	良好	合格	不合格
分数段	90分以上	80~90	70~80	70分以下
解除限售比例	100%	100%	80%	0

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象行使解除限售限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源中心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考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后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，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源中心须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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源中心负责统一销毁。

十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自公司股东大会审议通过之日起生效。

深圳市易尚展示股份有限公司董事会

2017年5月9日