

## 深圳市皇庭国际企业股份有限公司

### 2017年限制性股票激励计划实施考核管理办法

二〇一七年六月

为进一步完善深圳市皇庭国际企业股份有限公司（以下简称“皇庭国际”、“公司”或“本公司”）治理结构，健全公司激励约束机制，增强公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，实现股东、公司和激励对象利益一致，为股东带来更高效、更持续的回报，现根据《上市公司股权激励管理办法》、《公司法》、《证券法》等有关法律、法规和规范性文件，以及《深圳市皇庭国际企业股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

## 一、总则

### 1.1 考核目的

本办法的目的是进一步完善公司治理结构，健全公司的长效激励机制，倡导以价值为导向的绩效文化，建立股东与公司管理团队之间的利益共享和约束机制，有效调动董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员的积极性，吸引和保留优秀人才，将股东利益、公司利益和员工个人利益有效结合在一起，从而倡导公司与个人共同持续发展的理念，促进公司长期稳定发展。

### 1.2 考核原则

坚持公平、公正、客观原则，严格按照本办法对激励对象的工作业绩进行评价，实现股权激励与本人工作业绩、能力、态度的紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 1.3 考核对象

本考核办法适用于公司股权激励计划所确定的激励对象，即包括公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他相关员工。

## 二、考核职责

### 2.1 考核组织

董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；人事企管部负责考核的具体实施工作；财务管理部等相关部门负责协助相关考核工作，包括数据搜集、提供、复核等，并对数据的真实性和可靠性负责；公司董事会负责本办法的审批。

## 三、绩效考评评价指标及标准

### 3.1 公司层面业绩考核要求

限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解锁期                      | 公司业绩考核目标                                |
|--------------------------|-----------------------------------------|
| 首次授予限制性股票第一个解锁期          | 以 2016 年净利润为基数，公司 2017 年净利润增长率不低于 150%； |
| 首次授予限制性股票第二个解锁期/预留第一个解锁期 | 以 2016 年净利润为基数，公司 2018 年净利润增长率不低于 300%； |
| 首次授予限制性股票第三个解锁期/预留第二个解锁期 | 以 2016 年净利润为基数，公司 2019 年净利润增长率不低于 500%； |

### 3.2 个人层面业绩考核要求

3.2.1 激励对象只有在上一年度公司层面绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额解除限售当期限制性股票，具体是否能解除限售或解除限售的比例须依据激励对象个人绩效考核结果确定。

若激励对象上一年度个人组织绩效分数 $\geq 60$ （满分 100 分制），或个人绩效考核结果为 A/B+/B/C 档（优秀/良好/合格/基本合格），则激励对象可按照本激励计划规定的比例解除限售。若激励对象上一年度个人组织绩效分数 $< 60$ ，或个人绩效考核结果为 D 档（不合格/淘汰），公司将取消该激励对象当期解除限售额度，未解除限售部分由公司按照授予价格进行回购注销。

#### 3.2.2 个人考核指标

个人绩效考核指标主要分为管理类人员考核指标和非管理类人员考核指标。通过个人绩效指标考核，将管理类员工与当年度所在单位的组织绩效考核成绩或员工所分管的单位（部门）当年的组织绩效考核成绩进行关联，强调组织与个人的关系；非管理类个人绩效考核指标考核是在公司层面业绩考核指标以外，对一定级别以下，非团队管理类员工个人的重点工作、团队建设和个人职业化行为的要求指标。

| 考核内容   | 权重   | 考核方式   | 考核评价                 |
|--------|------|--------|----------------------|
| 管理类人员  | 100% | 个人组织考核 | 组织考核得分<br>*100%      |
| 非管理类人员 | 100% | 个人考核   | 年度考核结果<br>A/B+/B/C/D |

说明：考核周期为股权激励期间每年度一次。

## 四、考核程序

### 4.1 年度绩效指标确认

管理类人员每一考核年度年初，根据考核对象个人工作计划、公司年度经营计划、部门年度工作计划等内容，通过与被考核对象的沟通，确定被考核人员当年的年度考核指标，管理类人员主要为：董事、高管、核心管理人员。

非管理类人员每一考核年度内，每季度制定个人业绩承诺书，对个人的重点工作、个人职业化行为等方面确定指标及衡量标准，根据个人当季度实际完成情况确定季度考核结果 A/B+/B/C/D，非管理类人员主要为核心技术/业务人员。

### 4.2 绩效反馈

在绩效考核周期内，各级管理者应定期或不定期的就目标的执行情况与被考核对象进行沟通、反馈和讨论，帮助被考核对象提高绩效。

### 4.3 绩效考核

董事和高级管理人员的绩效考核由董事会薪酬与考核委员会直接负责，其他激励对象由公司人事企管部组织考评并负责出具绩效考核报告，并提交公司总经理，由总经理审定后提交董事会薪酬与考核委员会。最后董事会薪酬与考核委员会对所有被考核对象的考核结果审议确认。

## 五、考核结果应用

### 5.1 绩效考核结果分布

| 管理类人员考核得分 | 非管理类人员考核区间 | 考核结果    |
|-----------|------------|---------|
| 91-100    | A          | 优秀      |
| 85-90     | B+         | 良好      |
| 75-85     | B          | 合格      |
| 60-75     | C          | 基本合格/改进 |
| 60 以下     | D          | 不合格     |

## 5.2 绩效考核结果应用

激励对象考核结果将作为股权激励计划的解锁依据之一。在公司层面业绩考核指标符合解锁条件的前提下，被激励对象在申请解锁的前一个会计年度考核结果为基本合格及以上才能进行解锁。

## 六、考核结果管理

6.1 考核结束后，董事会薪酬与考核委员会应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。

6.2 被考核者有权了解自己的考核结果，人事企管部应在考核结束后向被考核者通知考核结果。

6.3 对于考核结果有不同意见，被考核者可以在被告知考核结果后三个工作日内向人事企管部提起申诉。双方如有异议，可最终提交董事会薪酬与考核委员会；董事会薪酬与考核委员会须及时调查相关情况，并提出最终处理意见。

## 七、附则

7.1 本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

7.2 本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

深圳市皇庭国际企业股份有限公司

董 事 会

2017 年 6 月 9 日