

顾家家居股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证顾家家居股份有限公司（以下简称“公司”）2017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，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技术（业务）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

(1) 公司拟在 2018、2019 和 2020 三个会计年度中，分年度对公司营业收入增长率(A)及净利润增长率(B)进行考核。据上述两个指标的完成程度核算解锁系数(K)，结合各期约定的解除限售比例，从而确定激励对象各期可解除限售数量。

(2) 营业收入、净利润增长数值均以公司该会计年度审计报告所载数据为准。其中，净利润指标为归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

(3) 公司营业收入增长率(A)及净利润增长率(B)均以 2016 年度经审计的营业收入及经审计的归属于上市公司股东的净利润为考核基数，本次激励计划的首次授予限制性股票与预留部分限制性股票的考核条件相同，考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表列示：

考核目标达成值	2018 年比 2016 年 增长率	2019 年比 2016 年 增长率	2020 年比 2016 年增 长率
营业收入增长率(R)	44%	73%	107%
净利润增长率(T)	32%	52%	75%

(4) 假设：考核年度的实际营业收入增长率 X，实际净利润增长率为 Y，则解锁系数(K)的公式为：

$$1) \text{ 解锁系数}(K)=0.5 \times \frac{X}{A} + 0.5 \times \frac{Y}{B}$$

2) 按照上述公式，则有：

$$2018 \text{ 年解锁系数}(K)=0.5 \times \frac{X}{0.44} + 0.5 \times \frac{Y}{0.32};$$

$$2019 \text{ 年解锁系数}(K)=0.5 \times \frac{X}{0.73} + 0.5 \times \frac{Y}{0.52};$$

$$2020 \text{ 年解锁系数}(K)=0.5 \times \frac{X}{1.07} + 0.5 \times \frac{Y}{0.75};$$

3) 当年解锁系数(K)<1，则解除限售比例=0%

当年解锁系数(K)≥1，则解除限售比例=当年可解除限售数量×100%。

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，由公司按照本激励计划回购注销。

2、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良好、合格、不合格三档，对应的解除限售情况如下：

考评结果（S）	$S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	良好（A）	合格（B）	不合格（C）
标准系数	1.0	0.9	0

个人当年实际解除限售额度 = 标准系数 × 个人当年计划解除限售额度。

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

激励对象限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

2、考核次数

股权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。

顾家家居股份有限公司董事会

2017年9月12日