

广州好莱客创意家居股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证广州好莱客创意家居股份有限公司（以下简称“公司”）股权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，激励公司核心员工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，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动广州好莱客创意家居股份有限公司（含子公司）中层管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，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、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

《广州好莱客创意家居股份有限公司 2017 年限制性股票激励计划》所确定的激励对象。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

解锁期内，同时满足下列条件时，激励对象已获授的限制性股票才能解锁。

（一）本公司未发生如下任一情形

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表

示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场进入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

（三）公司层面解锁业绩条件：

1、公司拟在 2018 年、2019 年、2020 年三个会计年度中，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（C），结合各期约定的解锁比例，从而确定激励对象各期可解锁权益的数量。

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，净利润指标均以经审计的扣除非经常性损益后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 2017 年度经审计的营业收入及经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润为考核基数，2018 年、2019 年、2020 年三个会计年度的考核目标如下表列示：

考核目标达成值	2018 年比 2017 年增长	2019 年比 2017 年增长	2020 年比 2017 年增长
营业收入增长率（A）	25%	59%	106%
净利润增长率（B）	25%	56%	95%

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

（1）解锁系数（C）= $0.5 \times X/A + 0.5 \times Y/B$

（2）按照上述公式，则有：

2018 年解锁系数（C）= $0.5 \times X/25\% + 0.5 \times Y/25\%$ ；

2019 年解锁系数（C）= $0.5 \times X/59\% + 0.5 \times Y/56\%$ ；

2020 年解锁系数（C）= $0.5 \times X/106\% + 0.5 \times Y/95\%$ ；

（3）当年解锁系数（C）<1，则解锁比例=0%

当年解锁系数（C）≥1，则解锁比例=当年可解锁数量×100%。

（四）激励对象层面考核内容

根据公司制定的考核办法，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果（S），原则上绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、和不合格（D）四个档次。考核评价表适用于考核对象。

考核评价表

考评结果（S）	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
标准系数	1.0	0.9	0.8	0

个人当年实际解锁额度=标准系数×个人当年计划解锁额度。

未满足上述第（一）条规定的，本计划即告终止，所有激励对象持有的全部未解锁的限制性股票均由公司以限制性股票授予价格回购注销；未满足上述第（三）条规定的，所有激励对象考核当年可解锁的限制性股票均不得解锁，由公司以限制性股票授予价格回购注销；某一激励对象未满足上述第（二）条规定的，该激励对象持有的全部未解锁的限制性股票均由公司以限制性股票授予价格回购注销；激励对象按照上述第（四）条规定确定的个人当年实际解锁额度解锁，未能解锁部分，由公司以限制性股票授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

七、解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、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。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 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。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，证券事务部需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证券事务部负责统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）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。

广州好莱客创意家居股份有限公司董事会

2017 年 11 月 22 日