

博士眼镜连锁股份有限公司

2018年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

为保证博士眼镜连锁股份有限公司（以下简称“公司”）2018年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”、“本计划”）的顺利进行，吸引和保留专业管理人才及业务骨干，调动其积极性和创造性，建立员工与公司共同发展的激励机制，提升核心团队凝聚力和竞争力，确保公司战略目标的实现，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《公司章程》的规定，特制定《2018年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下称“本办法”）。

一、考核目的

制定本办法的目的是对本次股权激励对象应满足的各项激励条件进行有效考核，从而确定被激励对象是否完成激励指标，达到激励条件，为本激励计划执行中的授予、解除限售等环节提供考核依据。

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，以实现本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

本办法的考核范围为本激励计划确定的激励对象。

四、考核机构

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。
- 2、公司证券部、人力资源部、财务部负责具体实施考核工作，对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、业绩考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划的解除限售考核年度为2018年至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所示：

解除限售期		业绩考核目标
首次授予的限制性股票	第一个解除限售期	以 2017 年度营业收入为基数，2018 年度营业收入增长率不低于 12%；以 2017 年度净利润为基数，2018 年度净利润增长率不低于 12%。
	第二个解除限售期	以 2017 年度营业收入为基数，2019 年度营业收入增长率不低于 25%；以 2017 年度净利润为基数，2019 年度净利润增长率不低于 25%。
	第三个解除限售期	以 2017 年度为基准年，按如下标准解除限售： ①2020 年度营业收入增长率不低于 32%，或 2020 年度净利润增长率不低于 32%，解除当期 60%限售股份； ②2020 年度营业收入增长率不低于 36%，或 2020 年度净利润增长率不低于 36%，解除当期 80%限售股份； ③2020 年度营业收入增长率不低于 40%，或 2020 年度净利润增长率不低于 40%，解除当期 100%限售股份。
预留授予的限制性股票	第一个解除限售期	以 2017 年度营业收入为基数，2019 年度营业收入增长率不低于 25%；以 2017 年度净利润为基数，2019 年度净利润增长率不低于 25%。
	第二个解除限售期	以 2017 年度为基准年，按如下标准解除限售： ①2020 年度营业收入增长率不低于 32%，或 2020 年度净利润增长率不低于 32%，解除当期 60%限售股份； ②2020 年度营业收入增长率不低于 36%，或 2020 年度净利润增长率不低于 36%，解除当期 80%限售股份； ③2020 年度营业收入增长率不低于

		40%,或2020年度净利润增长率不低于40%,解除当期100%限售股份。
--	--	---------------------------------------

注：上述“净利润”、“净利润增长率”指标以激励成本摊销前并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，下同。

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，由公司按授予价格回购注销。

（二）个人层面业绩考核要求

只有公司在规定的考核年度满足相应业绩考核目标时，激励对象才可根据其个人绩效考核结果按比例解除限售。激励对象个人当年实际解除限售额度的计算公式如下：

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人绩效考核结果对应的解除限售比例。

个人绩效考核结果对应的解除限售比例规定如下：

个人绩效考核结果	对应的解除限售比例
90分以上（含90分）	100%
80分（含80分）-90分（不含）	80%
70分（含70分）-80分（不含）	60%
60分（含60分）-70分（不含）	20%
60分以下（不含60分）	0%

激励对象当年未能解除限售的限制性股票，由公司按回购价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

本计划的考核年度为2018年至2020年三个会计年度，每年度考核一次。

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

1、年度考核结束后，由人力资源部组织将考核结果反馈至被激励对象本人。

2、激励对象对考核结果有重大异议，可在获知考核结果后10天内，书面形式向公司董事会薪酬与考核委员会工作组提出申诉；董事会薪酬与考核委员会工作组须及时调查相关情况，并提出处理意见报董事会薪酬与考核委员会审核并做出处理。

九、绩效考核记录

公司人力资源部负责保存绩效考核结果。

十、附则

1、本办法未涉及之处以公司《2018年限制性股票激励计划（草案）》为准。

2、本办法由董事会负责解释。

3、本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

博士眼镜连锁股份有限公司

董事会

二〇二〇年十二月七日