

# 美克国际家居用品股份有限公司

## 2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

### (2017 年 5 月)

美克国际家居用品股份有限公司（以下称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、中高层管理人员与核心业务（技术）人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2017 年限制性股票激励计划（以下称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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》等有关法律、法规和规范性文件以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

#### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，保证公司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，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

#### 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，从而提高公司整体业绩，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，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员以及核心业务（技术）人员。

#### 四、考核机构

（一）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。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部门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。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2017-2019 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
第一个解除限售期	公司需满足以下两个条件之一： 以2016年度经审计的营业收入为基数，2017年度营业收入增长率不低于22%； 以2016年度经审计的净利润为基数，2017年度的净利润增长率不低于16%。
第二个解除限售期	公司需满足以下两个条件之一： 以 2016 年度经审计的营业收入为基数，2018 年度营业收入增长率不低于 59%； 以 2016 年度经审计的净利润为基数，2018 年度的净利润增长率不低于 40%。
第三个解除限售期	公司需满足以下两个条件之一： 以 2016 年度经审计的营业收入为基数，2019 年度营业收入增长率不低于 106%； 以 2016 年度经审计的净利润为基数，2019 年度的净利润增长率不低于 75%。

注：

- 1、上述净利润增长率指标以归属于上市公司股东的净利润作为依据；
- 2、上述净利润指剔除股权激励成本影响的净利润。

### （二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

根据公司制定的考核办法，激励对象只有在上一年度绩效考核合格，才能全额解锁当期激励股份。否则，按以下办法处理：

解锁期考核不合格，公司以激励对象购买价格回购限制性股票并注销。

## 六、考核结果的运用

（一）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，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。

（二）若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象只有在上一年度绩效考核合格，才可全额解锁当期激励股份；若激励对象上一年度绩效考核不合格，公司以激励对象购买价格回购对应考核年度可解除限售的限制性股票并注销。

## 七、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象申请解除限售限制性股票的前一会计年度。

### 2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2017-2019 年三个会计年度，每年考核一次。

## 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。

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。

## 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，人力资源部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。

如果被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。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

## 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。

美克国际家居用品股份有限公司董事会

二〇一七年五月二十三日