

# 华帝股份有限公司

## 限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证华帝股份有限公司（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

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员，中层管理人员，核心技术（业务）骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

《华帝股份有限公司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、最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
- 3、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、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- 3、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；
- 4、公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定的情形。

(三) 公司层面解锁业绩条件：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以 2015 年为基数，公司 2016 净利润增长率不低于 25%，营业收入增长率不低于 15%；
第二个解锁期	以 2015 年为基数，公司 2017 净利润增长率不低于 60%，营业收入增长率不低于 38%；
第三个解锁期	以 2015 年为基数，公司 2018 净利润增长率不低于 100%，营业收入增长率不低于 65%。

预留部分各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以 2015 年为基数，公司 2016 净利润增长率不低于 25%，营业收入增长率不低于 15%；
第二个解锁期	以 2015 年为基数，公司 2017 净利润增长率不低于 60%，营业收入增长率不低于 38%；
第三个解锁期	以 2015 年为基数，公司 2018 净利润增长率不低于 100%，营业收入增长率不低于 65%。

以上“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

限制性股票锁定期内，归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

(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、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锁资格及数量。

## 八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后及时向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五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；

（三）考核结果作为限制性股票解锁的依据。

## 九、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

华帝股份有限公司董事会

2016年4月15日