

深圳市维业装饰集团股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划实施办法（修订稿）

为了进一步完善公司治理结构，促进公司建立、健全激励机制和约束机制，增强公司管理团队和核心骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，公司根据《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，建立和完善公司激励约束机制，保证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、中层管理人员及核心骨干员工（不包括独立董事、监事）。

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，并负责对公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工（不包括独立董事、监事）等股权激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

本激励计划授予的限制性股票，在 2017-2019 年的 3 个会计年度中，分年度对公司财务业绩指标、个人业绩指标进行考核，以达到考核目标作为激励对象

当年度的解除限售条件:

1、公司业绩考核要求

本次股权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
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	以 2014-2016 年净利润平均值为基数, 2017 年的净利润增长率不低于 25%;
首次授予的限制性股票第二个解除限售期; 预留的限制性股票第一个解除限售期	以 2014-2016 年净利润平均值为基数, 2018 年的净利润增长率不低于 50%;
首次授予的限制性股票第三个解除限售期; 预留的限制性股票第二个解除限售期	以 2014-2016 年净利润平均值为基数, 2019 年的净利润增长率不低于 75%;

注: 以上“净利润”指归属于上市公司股东的净利润, 并剔除本激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

只有公司满足各年度业绩考核目标, 所有激励对象对应考核年度的限制性股票方可解除限售。公司如未满足当年度业绩考核目标的, 所有激励对象对应考核年度的限制性股票均不得解除限售, 由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

2、个人业绩考核要求

根据公司限制性股票激励计划实施考核管理办法, 激励对象只有在上一年度绩效考核为 65 分及以上的前提下, 才能解除限售当期对应权益, 具体如下:

分数段	≥ 90	$90 > Y \geq 83$	$83 > Y \geq 76$	$76 > Y \geq 65$	< 65
等级	S+	S	A	B	C
解除限售比例	100%			80%	0%

注：激励对象年度绩效考核在 65 分以下时而未解除限售部分标的股票不得解除限售，由公司回购注销。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

3、考核指标的科学性和合理性说明

维业股份限制性股票的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。公司限制性股票考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核选取了净利润增长率，净利润增长率指标能反映企业盈利能力及成长性，并能够树立较好的资本市场形象；经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本次限制性股票激励计划设定了以公司 2014-2016 年净利润平均数为基数，2017-2019 年净利润增长率分别不低于 25%、50%、75%的业绩考核目标；

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象解除限售限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

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

1、考核结果反馈与申诉

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。

2、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

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。

深圳市维业装饰集团股份有限公司

董 事 会

2017 年 11 月 7 日