

德尔未来科技控股集团股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证德尔未来科技控股集团股份有限公司（以下简称“公司”）2018 年限制性股票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，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心业务（技术）骨干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，建立和完善公司激励约束机制，保证 2018 年限制性股票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 2018 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员、中层管理人员、核心业务（技术）骨干及董事会认为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工，具体名单由董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）审议并确定。

四、考核机构

1、董事会下设的薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核考核工作；公司人力资源主管部门负责考核的具体实施工作。

2、公司董事会办公室、财务部、审计部负责协助考核工作的进行，包括相关考核数据的搜集和提供、复核、核算等，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司股东大会和董事会负责本办法的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划授予限制性股票的解除限售考核年度为 2018 年-2020 年，分年度对不同业务板块的激励对象分别进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划不同业务板块的业绩考核目标如下：

1、地板板块业绩考核目标

地板板块授予限制性股票解除限售的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	2018 年地板板块净利润不低于 0.92 亿元，或地板板块营业收入不低于 10.7 亿元
第二个解除限售期	2019 年地板板块净利润不低于 1.02 亿元，或地板板块营业收入不低于 13 亿元
第三个解除限售期	2020 年地板板块净利润不低于 1.35 亿元，或地板板块营业收入不低于 15.6 亿元

注：地板板块“净利润”和“营业收入”指标均以会计师出具的专项审计报告中的数据作为计算依据；其中，“净利润”指未扣除激励成本前的归属于母公司的净利润。

满足上述各年度业绩考核目标的，所有地板板块激励对象对应考核年度的限制性股票可以解除限售；未满足上述业绩考核目标的，所有地板业务板块激励对象考核当年可解除限售的限制性股票不得解除限售，对应的限制性股票由公司回购注销。

2、定制家居板块业绩考核目标

定制家居板块授予限制性股票解除限售的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	2018 年定制家居板块净利润不低于 0.725 亿元，或定制家居板块营业收入不低于 9.15 亿元
第二个解除限售期	2019 年定制家居板块净利润不低于 1 亿元，或定制家居板块营业收入不低于 12 亿元

第三个解除限售期	2020 年定制家居板块净利润不低于 1.4 亿元，或定制家居板块营业收入不低于 16.5 亿元
----------	--

注：定制家居板块“净利润”和“营业收入”指标均以全资子公司苏州百得胜智能家居有限公司审计报告中的数据作为计算依据；其中，“净利润”指未扣除激励成本前归属于母公司的净利润。

满足上述各年度业绩考核目标的，所有定制家居板块激励对象对应考核年度的限制性股票可以解除限售；未满足上述业绩考核目标的，所有定制家居板块激励对象考核当年可解除限售的限制性股票不得解除限售，对应的限制性股票由公司回购注销。

3、公司总部业绩考核目标

公司总部板块授予限制性股票解除限售的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	2018 年地板板块和定制家居板块均满足业绩考核目标的，第一个解除限售期对应部分限制性股票可全部解除限售；地板板块和定制家居板块有一个未满足业绩考核目标的，第一个解除限售期对应部分限制性股票的 60% 可解除限售；地板板块和定制家居板块均未满足业绩考核目标的，第一个解除限售期对应部分限制性股票不得解除限售
第二个解除限售期	2019 年地板板块和定制家居板块均满足业绩考核目标的，第二个解除限售期对应部分限制性股票可全部解除限售；地板板块和定制家居板块有一个未满足业绩考核目标的，第二个解除限售期对应部分限制性股票的 60% 可解除限售；地板板块和定制家居板块均未满足业绩考核目标的，第二个解除限售期对应部分限制性股票不得解除限售
第三个解除限售期	2020 年地板板块和定制家居板块均满足业绩考核目标的，第三个解除限售期对应部分限制性股票可全部解除限售；地板板块和定制家居板块有一个未满足业绩考核目标的，第三个解除限售期对应部分限制性股票的 60% 可解除限售；地板板块和定制家居板块均未满足业绩考核目标的，第三个解除限售期对应部分限制性股票不得解除限售

本次股权激励产生的限制性股票成本将在管理费用中列支。

（二）激励对象个人层面绩效考核

激励对象个人层面考核在公司层面业绩考核达标的情况下，激励对象当年实际可解除限售限制性股票额度与其上年度绩效考核结果相关，具体参照公司现行绩效考核相关管理办法。

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

限制性股票激励计划期间每年度一次。

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。

八、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、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。

3、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解除限售数量。

4、考核结果作为限制性股票解除限售的依据：

（一）绩效考核结果作为限制性股票的解除限售依据：公司某业务板块层面考核不达标，对应业务板块所有激励对象所持该年度可解除限售的限制性股票全部作废；公司某业务板块层面考核达标时，根据激励对象上年度绩效考核结果确定其当年可解除限售的限制性股票额度；

（二）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解除限售数量；

（三）考核结束后，董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

九、考核结果归档

- 1、考核结束后，董事会办公室须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，须当事人签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期为本次限制性股票激励计划结束后三年。

十、附则

本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件及公司章程的规定执行，本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规定相抵触的，应及时对本办法进行修订。本办法由公司董事会负责解释。本办法自股东大会审议通过之日起开始实施，修改时亦同。

德尔未来科技控股集团股份有限公司董事会

二〇一八年四月十二日