

深圳市纺织（集团）股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证深圳市纺织（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）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、高级管理人员及核心技术、业务、管理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，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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司限制性股票激励计划的顺利实施。

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，以实现限制性股票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计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心技术、业务、管理骨干。

四、考核机构

公司董事会下设的薪酬考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对所有激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

1、授予时业绩考核条件：

本计划授予限制性股票的业绩条件为：

2016 年每股收益、营业收入增长率不低于同行业可比上市公司 50 分位值水

平，2016 年偏光片等光学膜业务收入占营业收入的比例不低于 60%。

2、解除限售时业绩考核条件：

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本计划授予的限制性股票解除限售期业绩考核如下：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	2018年每股收益不低于0.07，且不低于同行业可比上市公司75分位值水平；2018年较2016年营业收入增长率不低于70%，且不低于同行业可比上市公司75分位值水平；2018年偏光片等光学膜业务收入占营业收入的比重不低于70%。
第二个解除限售期	2019年每股收益不低于0.08，且不低于同行业可比上市公司75分位值水平；2019年较2016年营业收入增长率不低于130%，且不低于同行业可比上市公司75分位值水平；2019年偏光片等光学膜业务收入占营业收入的比重不低于75%。
第三个解除限售期	2020年每股收益不低于0.20，且不低于同行业可比上市公司75分位值水平；2020年较2016年营业收入增长率不低于200%，且不低于同行业可比上市公司75分位值水平；2020年偏光片等光学膜业务收入占营业收入的比重不低于80%。

注：每股收益=扣除非经常性损益后归属于公司普通股股东的净利润/总股本。如果公司当年发生资本公积转增股本、股票拆细、配股或缩股等事项，将按照向后复权的总股本计算每股收益。若公司当年实施公开发行或非公开发行等行为，新增加的股本不计入当年股本增加额的计算。

若当期解除限售条件未达成，则公司按照本计划的规定回购当年度可解除限售的限制性股票并注销。

（二）激励对象个人层面考核

激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额解除限售当期限制性股票，具体解除限售比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

原则上绩效评价结果划分为 A、B、C、D、E 五个档次，具体见下表：

考核等级	A（优秀）	B（良好）	C（正常）	D（需改进）	E（差）
考核分数	$95 \leq X \leq 100$	$90 \leq X < 95$	$80 \leq X < 90$	$70 \leq X < 80$	$X < 70$
标准系数	1.0		0.8	0.6	0

激励对象上一年度考核及格后才具备限制性股票当年度的解除限售资格，个

人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。当年度激励对象未能解除限售的限制性股票由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或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每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会下设的薪酬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下设的薪酬考核委员会。

八、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，董事会下设的薪酬考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

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。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会下设的薪酬考核委员会提出申诉，薪酬考核委员会需在 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。

九、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限制性股票激励计划生效后实施。

深圳市纺织（集团）股份有限公司

董 事 会

二〇一七年十一月二十八日