

湖南梦洁家纺股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

湖南梦洁家纺股份有限公司（以下简称“公司”）为了保证 2018 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）顺利实施，进一步完善公司治理结构及激励机制，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，确保公司经营目标和发展战略的实现，根据国家有关法律法规及公司实际情况，特制订本办法。

一、 考核目的

将公司利益与激励对象利益相结合，将绩效考核与解锁安排相挂钩，充分调动激励对象的积极性，确保公司经营目标和发展战略的实现。

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、 适用范围

本考核办法适用于股权激励计划的所有激励对象，具体包括公司（含公司控股子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员以及核心业务（技术）人员。

四、 考核组织与执行机构

- 1、 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作；
- 2、 公司人力资源部和证券部为具体的考核执行机构，负责组织公司相关部门对激励对象进行考核，并对考核数据的真实可靠性负责。

五、 考核指标及要求

激励对象当年度可解锁额度根据公司、品牌或子公司、个人三个层面的考核结果共同确定。

1、 公司业绩考核要求

公司在每个会计年度对公司业绩指标进行考核,以达到公司业绩指标作为激励对象行权的必要条件。

首次授予的限制性股票的考核标准为:

解除限售期	业绩考核指标
第一个解除限售期	以 2016 年净利润为基数,公司 2018 年净利润较 2016 年增长不低于 50%。
第二个解除限售期	以 2016 年净利润为基数,公司 2019 年净利润较 2016 年增长不低于 100%。
第三个解除限售期	以 2016 年净利润为基数,公司 2020 年净利润较 2016 年增长不低于 150%。

预留限制性股票的考核标准为:

解除限售期	业绩考核指标
第一个解除限售期	以 2016 年净利润为基数,公司 2019 年净利润较 2016 年增长不低于 100%。
第二个解除限售期	以 2016 年净利润为基数,公司 2020 年净利润较 2016 年增长不低于 150%。

上述各年度净利润为归属于母公司所有者的净利润。

公司未满足上述业绩考核目标的,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,回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

2、 品牌或子公司业绩考核要求

激励对象所属品牌或子公司需完成与公司之间的业绩承诺才可解除限售。具体解除限售安排如下表所示:

考核结果	标准	解除限售的比例
合格	品牌或子公司的业绩指标完成率 $\geq 100\%$	100%
不合格	品牌或子公司的业绩指标完成率 $< 100\%$	0

若品牌或子公司业绩承诺达到解除限售条件,才能解除该品牌或子公司内激励对象当期拟解除限售的限制性股票份额;未达到业绩承诺的品牌或子公司,按照本激励计划的规定,该品牌或子公司内激励对象当期拟解除限售份额由公司按授予价格回购注销。

3、 个人业绩考核要求

公司对激励对象个人年度绩效分类进行综合考核,综合考核结果见下表:

考核结果	标准	标准系数
合格	年度考核完成率 $\geq 90\%$ 且主指标 $\geq 100\%$,或项目管理平均考核得分 ≥ 9 分	1.0

考核结果	标准	标准系数
不合格	年度考核完成率<90%，或年度考核完成率≥90%但主指标<100%，或项目管理平均考核得分<9 分	0

若个人绩效考核达到解除限售条件，激励对象根据考核结果按照股权激励计划的相关规定对该期内可解除限售部分的限制性股票申请解除限售；若个人绩效考核未达到解除限售条件，取消该激励对象当期可解除限售的部分，由公司按授予价格回购注销。

激励对象获授权益、行使权益的条件未成就时，相关权益不得递延至下期。

六、 考核程序

- 1、 公司采取分类考核的方式对激励对象进行考核。考核周期为一个完整会计年度，股权激励计划期间每年度一次；
- 2、 每一考核年度由公司制定激励对象的考核指标，并与激励对象签订绩效承诺书并将绩效承诺书报公司董事会薪酬与考核管理委员会备案；
- 3、 公司人力资源部、证券部等相关机构根据公司制度，组织开展各自职能范围内激励对象的考核工作。并视情况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提出调整建议，在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审议；
- 4、 董事会薪酬与考核委员会对绩效考核报告及相关调整建议进行审核确认。

七、 考核结果应用及管理

- 1、 考核结果作为限制性股票解除限售的依据；
- 2、 考核执行机构应在考核结束后五个工作日内将考核结果通知各被考核对象；
- 3、 被考核对象对考核结果如有异议，可自收到考核结果之日起三个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提起书面申诉。董事会薪酬与考核委员会组织相关考核执行机构对申诉情况进行调查核实，自收到申诉之日起十个工作日内对申诉者的申诉请求予以答复，该答复即为最终考核结果。

八、 考核结果归档

- 1、 考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存；
- 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，须相关当事人签字确认。

九、 附则

- 1、 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。
- 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。

湖南梦洁家纺股份有限公司

二〇一八年三月二十八日