

鲁泰纺织股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

鲁泰纺织股份有限公司(以下简称“公司”)为进一步完善公司法人治理结构,建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住公司中高层管理人员和核心技术(业务)骨干,充分调动其积极性和创造性,有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力,有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起,凝心聚力,共同关注公司的长远发展,确保公司发展战略和经营目标的实现,在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献对等的原则,根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《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,公司制订了《鲁泰纺织股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要(以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”)。

为保证公司本股权激励计划的顺利实施,现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定,并结合公司实际情况,特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性,量化公司股权激励计划设定的具体目标,促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化,确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标;同时引导激励对象提高工作绩效,提升工作能力,客观、公正评价员工的绩效和贡献,为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- (一) 坚持公平、公正、公开的原则,严格按照本办法考核评估激励对象;
- (二) 考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合;与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有受激励对象，包括公司（含控股子公司）的董事、高级管理人员、中层管理人员以及核心技术（业务）骨干，不包括独立 董事、监事以及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、 父母、子女。

第四条 考核组织及机构

- （一）董事会下设的薪酬与考核委员会负责本次股权激励的考核工作。
- （二）由薪酬与考核委员会成立工作小组具体实施考核工作。
- （三）公司企业管理部、人力资源部、财经管理部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提报，并对数据的真实性和可靠性负责。
- （四）公司董事会负责本考核管理办法的审批。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司及激励对象的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

本计划在 2021 年—2023 年会计年度中，分年度对公司业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象所获限制性股票解除限售的条件之一。

本激励计划中，限制性股票解除限售的公司业绩条件为：

解除限售安排	业绩考核目标
首次授予的限制性股票 第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2021 年营业收入不低于 50 亿元 (2) 2021 年归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润不低于 1 亿元
首次授予的限制性股票 第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2022 年营业收入不低于 55 亿元 (2) 2022 年归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润不低于 2 亿元
首次授予的限制性股票 第三个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2023 年营业收入不低于 60 亿元 (2) 2023 年归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润不低于 3 亿元

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入，上述“归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润”指经审计的归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润，但剔除本次激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
预留授予的限制性股票 第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2022 年营业收入不低于 55 亿元 (2) 2022 年归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润不低于 2 亿元
预留授予的限制性股票 第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2023 年营业收入不低于 60 亿元 (2) 2023 年归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润不低于 3 亿元

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入，上述“归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润”指经审计的归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润，但剔除本次激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核指标，则所有激励对象对应考核年度可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按照股权激励计划相关规定回购注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核依照激励对象个人的绩效综合考核评分结果确定其绩效考核等级对应的行权比例，个人当年实际行权额度=行权比例系数×个人当年计划行权额度。激励对象的绩效考核等级依据综合考核评分结果共分为 A、B、C、D 四个评分等级，每一级别对应的行权比例系数如下表所示：

考核分数 (S)	考核等级	当期行权比例系数
$S \geq 80$	A	100%
$70 \leq S < 80$	B	80%，剩余股票期权注销
$60 < S < 70$	C	60%，剩余股票期权注销
$S < 60$	D	不予行权，剩余股票期权注销

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 (A) / (B) / (C)，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 (D)，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”。若激励对象考核“达标”且公司业绩考核达标，则激励对象可按照激励计划规定的比例和行权比例系数分批次行权，当期未行权部分由公司按授予价格回购统一注销。若激励对象考核“不达标”，则公司将按照股票期权激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，并由公司按授予价格回购统一注销。

第六条 考核程序

（一）考核期间为公司激励计划实施期间的每个会计年度。

(二) 考核次数为每个会计年度进行 1 次。

(三) 每一考核年度初，薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作、统一制作表格、参与评分、考核结果保存，所有被考核对象的绩效考核报告须经薪酬与考核委员会确认。

(四) 每一考核年度初，薪酬与考核委员会工作小组根据岗位说明书、公司年度经营计划确定被考核人员当年的业绩指标。年终，根据年初确定的业绩指标等进行考核。

(五) 公司企业管理部、人力资源部、财经管理部等相关部门在薪酬与考核委员会工作小组的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算考核结果的汇总，并在此基础上形成绩效考核结果报告。

第七条 考核结果反馈及应用

(一) 公司人力资源部应将考核结果反馈给各激励对象。

(二) 如被考核对象对考核结果或考核等级有异议，可在考核结果反馈表发放之日起 5 个工作日内向工作小组提出申诉，工作小组可根据实际情况对其考核结果进行复核，如有异议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果或等级。

(三) 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

第八条 考核记录管理

(一) 年度考核结束后，薪酬与考核委员会工作小组应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

(二) 为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

(三) 绩效考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，公司董事会薪酬与考核委员会工作小组统一销毁。

第九条 附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过之日起生效。

鲁泰纺织股份有限公司董事会
二零二一年四月十二日