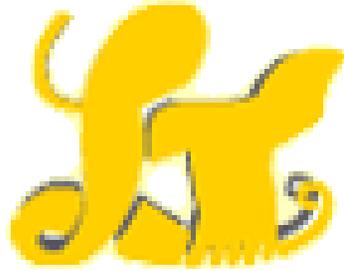


股票代码：000726 200726

股票简称：鲁泰 A 鲁泰 B



鲁泰纺织股份有限公司

2011 年限制性股票激励计划

(草案修订稿)

二零一一年六月

声 明

1、本公司及董事会全体成员保证本激励计划内容真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

2、本次激励对象中，无公司的独立董事、监事、持股 5%以上的主要股东或实际控制人。本次全部激励对象均未同时参加两个或两个以上上市公司的股权激励计划。

3、激励对象中有 1 人为实际控制人刘石祯的直系亲属，即公司董事、总经理刘子斌，为公司实际控制人刘石祯之子。刘子斌担任本公司董事、总经理职务，未担任公司监事，且不存在《上市公司股权激励管理办法》（试行）第八条规定的不得成为激励对象的情况，刘子斌符合成为激励对象的条件。

4、本计划激励对象的名单已经公司监事会审核。

特别提示

1、鲁泰纺织股份有限公司（以下简称“鲁泰纺织”、“公司”或“本公司”）A股限制性股票激励计划（草案）（以下简称“本计划”、“本股权激励计划”或“股权激励计划”）依据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》以及中国证监会关于股权激励有关事项备忘录1-3号等法律、法规、规范性文件以及《鲁泰纺织股份有限公司公司章程》制定。

2、本计划的基本操作模式为：鲁泰纺织以定向发行新股的方式向激励对象授予1,430万股限制性股票，授予数量占本股权激励计划提交股东大会审议前鲁泰纺织股本总额99,486.48万股的1.4374%；当解锁条件成就时，激励对象可按本计划的规定分批申请获授限制性股票的解锁；限制性股票解锁后可依法自由流通。

本计划有效期为授予日后的48个月，在授予日的12个月后分三期解锁，解锁期36个月。

（1）在授予日后的12个月内，激励对象根据本计划获授的限制性股票予以锁定，不得转让；

（2）在授予日的12个月后的36个月为解锁期。在解锁期内，若达到本计划规定的解锁条件，激励对象可在授予日的12个月后、24个月后和36个月后分三期申请解锁，每期解锁的限制性股票数量分别为本次授予限制性股票总数的40%、30%和30%。

（3）在解锁期内，激励对象可在董事会确认当期达到解锁条件后，在董事会确定的解锁窗口期内对相应比例的限制性股票申请解锁，当期末申请解锁的部分不再解锁并由公司回购注销；若解锁期内任何一期未达到解锁条件，则当期可申请解锁的限制性股票不得解锁并由公司回购后注销。

3、本计划的激励对象范围包括：公司部分董事、高级管理人员以及核心技术人员、业务骨干（含控股子公司）共350人，占公司总人数16019人的2.18%。

4、本计划的激励对象中不包括公司监事会成员、独立董事、5%以上的控股股东及实际控制人。

激励对象中有 1 人为实际控制人的直系亲属，即公司董事、总经理刘子斌，为公司实际控制人刘石祯之子。刘子斌担任本公司董事、总经理职务，未担任公司监事，且不存在《上市公司股权激励管理办法》（试行）第八条规定的不得成为激励对象的情况，刘子斌符合成为激励对象的条件。

5、本计划激励对象的名单已经公司监事会审核。

6、公司授予激励对象每一股限制性股票的价格为 5.275 元。

7、若公司在授予日前发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细或缩股等事宜，限制性股票的授予数量及授予价格将做相应的调整。

除上述情况外，因其他原因需要调整限制性股票的授予数量、授予价格或其他条款的，应经公司董事会做出决议并经股东大会审议批准。

8、本计划拟授予限制性股票数量的总和，加上公司其他有效的股权激励计划（如有）所涉及的公司股票总数，不得超过股东大会批准最近一次股权激励计划时公司已发行股本总额的 10%；非经股东大会特别决议批准，任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的公司股票累计不得超过股东大会批准最近一次股权激励计划时公司已发行股本总额的 1%。

9、授予日及授予方式：本计划经中国证监会审核无异议并经公司股东大会审议通过后，由公司董事会确认授予条件成就后予以公告，该公告日即为授予日。公司应当在董事会确认授予条件成就后的 30 日内完成权益授权、登记、公告等相关程序。本计划的授予方式为一次性授予，激励对象在符合本股权激励计划规定的授予条件下方可获得限制性股票。

10、鲁泰纺织承诺不为激励对象依本股权激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

11、公司在本计划提出前 30 日，没有发生《上市公司信息披露管理办法》第三十条规定的重大事件，没有动议和实施任何增发新股、资产注入、发行可转债等

重大事项。公司披露股权激励计划（草案）至股权激励计划经股东大会审议通过后 30 日内，不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

12、本计划由公司董事会薪酬考核委员会拟订，提交公司董事会审议通过，中国证监会审核无异议后，由公司股东大会批准生效。公司股东大会在对本股权激励计划进行投票表决时，将在提供现场投票方式的同时，提供网络投票方式。

因为刘子斌作为激励对象与实际控制人刘石祯的直系亲属关系，按照《股权激励有关事项备忘录 1 号》第二条第 2 款规定，公司股东大会在表决股权激励计划的议案时，关联股东淄博鲁诚纺织投资有限公司、实际控制人刘石祯、激励对象刘子斌回避表决。

目录

| | |
|----------------------------------|----|
| 释义..... | 7 |
| 第一章 总则 | 9 |
| 第二章 激励对象的确定依据和范围..... | 12 |
| 第三章 限制性股票的来源、种类和数量..... | 14 |
| 第四章 限制性股票的授予..... | 15 |
| 第五章 限制性股票的锁定和解锁安排 | 30 |
| 第六章 股权激励计划的调整 | 34 |
| 第七章 股权激励计划的会计处理及对公司经营业绩的影响 | 37 |
| 第八章 限制性股票的回购注销..... | 37 |
| 第九章 公司与激励对象的权利义务..... | 40 |
| 第十章 股权激励计划的变更与终止..... | 42 |
| 第十一章 其他事项..... | 44 |

释义

| | | |
|--------------------|---|--|
| 鲁泰纺织、本公司、公司 | 指 | 鲁泰纺织股份有限公司 |
| 本计划、本股权激励计划、股权激励计划 | 指 | 鲁泰纺织股份有限公司限制性股票激励计划（草案） |
| 限制性股票 | 指 | 在满足本计划规定的授予条件时，公司以非公开发行的方式授予激励对象的鲁泰 A 股股票，该等股票在授予激励对象后按本计划的规定锁定和解锁 |
| 激励对象 | 指 | 根据本计划获授限制性股票的人员 |
| 董事会 | 指 | 本公司董事会 |
| 股东大会 | 指 | 本公司股东大会 |
| 解锁窗口期 | 指 | 是指董事会在公司定期报告公布后第 2 个交易日至下一次定期报告公布前 30 个交易日内的确定时段，该时段不包含下列期间： 1) 重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日； 2) 其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日 |
| 授予日 | 指 | 本计划经中国证监会审核无异议并经公司股东大会审议通过，由公司董事会确认授予条件成就后予以公告，该公告日即为授予日 |
| 解锁期 | 指 | 在本计划授予日的 12 个月后即进入解锁期，激励对象获授限制性股票将在解锁期内按本计划规定分批、逐步解锁，解锁后激励对象可按照法律、法规规定自由处置获授之限制性股票 |
| 回购价格 | 指 | 公司在特定条件下按照本计划相关规定向获授限制性股票的激励对象回购每一股限制性股票所需支付的对价 |
| 基准年 | 指 | 2010 年 |
| 实施完毕 | 指 | 本计划涉及的所有限制性股票全部解锁自由流通或被回购注销 |

| | | |
|--------|---|---------------------|
| 中国证监会 | 指 | 中国证券监督管理委员会 |
| 证券交易所 | 指 | 深圳证券交易所 |
| 登记结算公司 | 指 | 中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司 |
| 元 | 指 | 人民币元 |
| 《公司法》 | 指 | 《中华人民共和国公司法》 |
| 《证券法》 | 指 | 《中华人民共和国证券法》 |
| 《上市规则》 | 指 | 《深圳证券交易所股票上市规则》 |
| 《管理办法》 | 指 | 《上市公司股权激励管理办法（试行）》 |
| 《公司章程》 | 指 | 鲁泰纺织股份有限公司章程 |

第一章 总则

第一条 为了进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，增强公司中高级管理人员、核心技术人员、业务骨干对实现公司持续、快速、健康发展的责任感、使命感，确保公司发展目标的实现，公司依据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》以及中国证监会关于股权激励有关事项备忘录 1-3 号等法律、法规、规范性法律文件以及《公司章程》的规定，制定本计划。

第二条 本计划由公司董事会薪酬考核委员会拟订，提交公司董事会审议通过，经中国证监会审核无异议后，由公司股东大会批准生效。公司股东大会在对本股权激励计划进行投票表决时，将在提供现场投票方式的同时，提供网络投票方式。

第三条 制定本计划所遵循的基本原则

- (一) 公平、公正、公开；
- (二) 激励和制约相结合；
- (三) 股东利益、公司利益和核心技术人员、业务骨干利益一致，有利于公司的可持续发展；
- (四) 维护股东权益，为股东带来更高效更持续的回报。

第四条 制定本计划的目的

- (一) 倡导以价值创造为导向的绩效理念，建立股东与公司中高级管理人员、核心技术人员、业务骨干之间的利益共享与约束机制；
- (二) 进一步完善公司治理结构，形成良好、均衡的价值分配体系；
- (三) 强化公司与个人共同持续发展的理念和企业文化，激励长期价值的创造，促进公司长期稳定发展；
- (四) 吸引与保留优秀人才、业务骨干；
- (五) 健全公司的激励、约束机制，有效调动公司中高级管理人员、核心技术人员、业务骨干的积极性和创造性，确保公司发展战略和经营目标的实现。

第五条 股权激励计划的管理机构

（一）股东大会是公司的权力机构，负责审核批准实施本计划及本计划的变更和终止。

（二）公司董事会是股权激励计划的执行管理机构，董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟定和修改股权激励计划，报股东大会审批和主管部门审核，并在股东大会授权范围内办理股权激励计划的其他相关事宜。

（三）公司监事会是股权激励计划的监督机构，负责对股权激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性法律文件和《公司章程》进行监督。

（四）独立董事应当就股权激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在损害公司及全体股东的利益发表独立意见，并就股权激励计划向所有股东征集委托投票权。

第六条 公司实施本计划应当履行以下程序：

（一）董事会薪酬与考核委员会拟订本计划（草案）；

（二）董事会审议董事会薪酬与考核委员会拟订的本计划（草案）；

（三）独立董事就本计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见；

（四）监事会核实股权激励对象名单；

（五）董事会审议通过本计划（草案）后的 2 个交易日内，公告董事会决议、本计划（草案）摘要、独立董事意见；

（六）公司聘请律师对本计划出具法律意见书；

（七）公司将拟实施的本计划报中国证监会备案，同时抄报证券交易所和中国证监会山东证监局；

（八）中国证监会自收到完整的本计划备案申请材料之日起 20 个工作日内未提出异议的，公司发出召开股东大会的通知，同时公告法律意见书；

(九) 独立董事就本计划向所有股东征集委托投票权；

(十) 股东大会以现场会议和网络投票方式审议本计划，监事会应当就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明；

(十一) 股东大会以特别决议批准本计划。

第二章 激励对象的确定依据和范围

第七条 激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本计划的激励对象以《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》以及中国证监会关于股权激励有关事项的备忘录 1-3 号等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定为依据，并结合公司实际情况确定。

（二）确定激励对象的依据

激励对象为公司部分董事、高级管理人员、核心管理人员、技术业务骨干。上述人员需在公司或公司控股子公司全职工作、已与公司签署劳动合同或用工协议并在公司领取薪酬。

（三）确定激励对象的考核依据

依据公司董事会通过的《鲁泰纺织股份有限公司限制性股票激励计划实施考核办法》对激励对象进行考核，激励对象经考核合格后方具有获得授予本计划项下限制性股票的资格。

（四）本计划的激励对象承诺只接受本公司激励，接受本公司授予限制性股票时未成为其他公司的股权激励对象，并且在本计划实施完毕前不再接受其他公司的股权激励。

第八条 激励对象的范围

激励对象为公司部分董事、高级管理人员、核心管理人员、技术业务骨干。（含控股子公司）

本计划的激励对象中不包括公司监事会成员、独立董事、5%以上的控股股东及实际控制人。

激励对象中有 1 人为实际控制人的直系亲属，即公司董事、总经理刘子斌，为公司实际控制人刘石祯之子。刘子斌担任本公司董事、总经理职务，未担任公司监

事，且不存在《上市公司股权激励管理办法》（试行）第八条规定的不得成为激励对象的情况，刘子斌符合成为激励对象的条件。

本计划激励对象的名单已经公司监事会审核。

第九条 有下列情形之一的，不能成为本计划的激励对象：

- （一）最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （三）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

激励对象承诺：如在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上规定不能成为激励对象情形的，自不能成为激励对象年度起将放弃参与本激励计划的权利，并不获得任何补偿；其可申请解锁的限制性股票继续有效，尚未确认为可申请解锁的限制性股票将由公司回购并注销。

第三章 限制性股票的来源、种类和数量

第十条 股权激励计划的股票来源

本计划的限制性股票来源为公司向激励对象定向发行的 1430 万股 A 股股票，所筹集的资金全部用于补充公司流动资金。

第十一条 股权激励计划的股票种类和数量

本计划拟一次性授予激励对象限制性股票，涉及的股票种类为人民币普通股 1430 万股；授予数量占本股权激励计划提交股东大会审议前公司股本总额 99,486.48 万股的 1.4374%。

第十二条 本计划拟授予限制性股票数量的总和，加上公司其他有效的股权激励计划（如有）所涉及的公司股票总数，不得超过股东大会批准最近一次股权激励计划时公司已发行股本总额的 10%；非经股东大会特别决议批准，任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的公司股票累计不得超过股东大会批准最近一次股权激励计划时公司已发行股本总额的 1%。

第四章 限制性股票的授予

第十三条 限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时，激励对象才能获授限制性股票；若未能同时满足下列条件，本股权激励计划自然终止。

（一）公司未发生如下任一情形：

- 1、最近一个会计年度的财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- 2、最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
- 3、中国证监会认定不能实行股权激励计划的其他情形。
- 4、授予日前一期公司净利润比上年同期的增长率低于 15%。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

- 1、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- 3、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的；
- 4、根据鲁泰纺织股份有限公司限制性股票激励计划实施考核办法》，激励对象授予的前一年度绩效考核不合格。

第十四条 限制性股票的授予日及授予程序

（一）授予日

本股权激励计划需在公司董事会报中国证监会备案且经中国证监会审核无异议，由公司股东大会批准并由董事会确定授予日后生效，董事会确认授予条件成就后予以公告，该公告日即为授予日，但以下期间不得作为授予日：

- 1、定期报告公布前 30 日；

- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日至公告后 2 个交易日内；
- 3、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日；
- 4、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日。

上述“重大交易”、“重大事项”及“可能影响股价的重大事件”，均为公司依据现行适用的《上市规则》的有关规定和要求应当披露的交易或其他重大事项。

本计划经股东大会审议通过之日起 30 日内，不得进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

（二）授予程序

公司向激励对象授予标的股票应当履行以下程序：

- 1、本计划经中国证监会备案无异议、公司股东大会批准；
- 2、公司股东大会审议通过本计划且本计划规定的授予条件成就之日起 30 日内，公司召开董事会对激励对象授予限制性股票；
- 3、公司与激励对象签订《限制性股票授予协议书》，约定双方的权利和义务；
- 4、公司于授予日向激励对象发出《限制性股票授予通知书》；
- 5、激励对象在 3 个工作日内签署《限制性股票授予通知书》，并将其中一份原件送回公司；
- 6、激励对象将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户，并经注册会计师验资确认；
- 7、公司董事会根据中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定办理实施本计划的相关事宜。

第十五条 限制性股票的授予价格及其确定方法

（一）授予价格

限制性股票的授予价格为每股 5.275 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 5.275 元的价格购买公司向激励对象定向增发的鲁泰 A 股股票。

（二）授予价格的确定方法

授予价格的确定方法：授予价格依据审议通过本股权激励计划（草案）的鲁泰纺织第六届董事会第十次会议决议公告日（2011 年 4 月 9 日）前 20 个交易日鲁泰 A 股票均价 10.55 元的 50% 确定，即每股 5.275 元。

经第六届董事会第十次会议审议通过的本股权激励计划（草案）及摘要的公告日为 2011 年 4 月 9 日，不在履行《上市公司信息披露管理办法》第三十条规定的重大事件的信息披露义务期间及信息披露义务履行完毕 30 日内；公告日之前 30 日内未发生增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

第十六条 激励对象及限制性股票的分配情况

（一）激励对象

本次激励对象总人数为 350 人，占公司总人数的 2.18%。具体分类情况见下表：

| 激励对象分类 | 人数 | 占公司总人数的比例 | 获授权益 万股 | 占拟授予权益的比例% |
|---------|-----|-----------|------------|------------|
| 董事兼高管 | 2 | 0.001 | 20 | 1.3986 |
| 其他高管 | 14 | 0.009 | 140 | 9.7902 |
| 核心管理人员 | 164 | 1.02 | 980 | 68.5315 |
| 技术和业务骨干 | 170 | 1.06 | 290 | 20.2797 |
| 合计 | 350 | 2.18 | 1430 | 100 |

（二）限制性股票的分配情况

本计划采用一次性授予方式实施，授予的限制性股票共计 1430 万股，占公司总股本 99486.48 万股的 1.4373%。本激励计划激励对象的具体名单及限制性股票的分配情况如下：

| 序号 | 姓名 | 职务 | 获授股票数量（万股） | 获授股票占标的股票总数的比例（%） | 获授股票占公司股本总额的比例（%） |
|----|-----|---------|------------|-------------------|-------------------|
| 1 | 刘子斌 | 董事、总经理 | 10 | 0.6944 | 0.01005 |
| 2 | 王方水 | 董事、副总经理 | 10 | 0.6944 | 0.01005 |

| | | | | | |
|----|-------------|--------|------|---------|---------|
| 3 | 李同民 | 其他高管 | 10 | 0.6944 | 0.01005 |
| 4 | 张洪梅 | 其他高管 | 10 | 0.6944 | 0.01005 |
| 5 | 张克明 | 其他高管 | 10 | 0.6944 | 0.01005 |
| 6 | 曲庆凤 | 其他高管 | 10 | 0.6944 | 0.01005 |
| 7 | 于永彬 | 其他高管 | 10 | 0.6944 | 0.01005 |
| 8 | 张守刚 | 其他高管 | 10 | 0.6944 | 0.01005 |
| 9 | 张建祥 | 其他高管 | 10 | 0.6944 | 0.01005 |
| 10 | 王家斌 | 其他高管 | 10 | 0.6944 | 0.01005 |
| 11 | 于守政 | 其他高管 | 10 | 0.6944 | 0.01005 |
| 12 | 张战旗 | 其他高管 | 10 | 0.6944 | 0.01005 |
| 13 | 吴艳珍 | 其他高管 | 10 | 0.6944 | 0.01005 |
| 14 | 白念悦 | 其他高管 | 10 | 0.6944 | 0.01005 |
| 15 | 潘平利 | 其他高管 | 10 | 0.6944 | 0.01005 |
| 16 | 吕永晨 | 其他高管 | 10 | 0.6944 | 0.01005 |
| | 合 计 | | 160 | 11.1888 | 0.1608 |
| | 核心管理人员164人 | | 980 | 68.5315 | 0.9851 |
| | 技术及业务骨干170人 | | 290 | 20.2797 | 0.2915 |
| | 总计350人 | | 1430 | 100 | 1.4374 |
| 17 | 郭恒 | 核心管理人员 | | | |
| 18 | 杜立新 | 核心管理人员 | | | |
| 19 | 邢成利 | 核心管理人员 | | | |
| 20 | 吕文泉 | 核心管理人员 | | | |
| 21 | 刘政钦 | 核心管理人员 | | | |
| 22 | 秦达 | 核心管理人员 | | | |
| 23 | 舒静 | 核心管理人员 | | | |
| 24 | 权鹏 | 核心管理人员 | | | |
| 25 | 李文继 | 核心管理人员 | | | |
| 26 | 李玉章 | 核心管理人员 | | | |
| 27 | 商成钢 | 核心管理人员 | | | |
| 28 | 韩小英 | 核心管理人员 | | | |

| | | |
|----|-----|--------|
| 29 | 王昌钊 | 核心管理人员 |
| 30 | 刘子树 | 核心管理人员 |
| 31 | 苏向红 | 核心管理人员 |
| 32 | 司伟炯 | 核心管理人员 |
| 33 | 任纪忠 | 核心管理人员 |
| 34 | 王艾德 | 核心管理人员 |
| 35 | 梁政佰 | 核心管理人员 |
| 36 | 朱学成 | 核心管理人员 |
| 37 | 李晓棠 | 核心管理人员 |
| 38 | 刘小龙 | 核心管理人员 |
| 39 | 王桂芝 | 核心管理人员 |
| 40 | 李勇 | 核心管理人员 |
| 41 | 吴新文 | 核心管理人员 |
| 42 | 刘子河 | 核心管理人员 |
| 43 | 于洪菊 | 核心管理人员 |
| 44 | 赵洪 | 核心管理人员 |
| 45 | 徐峰 | 核心管理人员 |
| 46 | 董强 | 核心管理人员 |
| 47 | 刘江 | 核心管理人员 |
| 48 | 王美荣 | 核心管理人员 |
| 49 | 吕伟 | 核心管理人员 |
| 50 | 陈维波 | 核心管理人员 |
| 51 | 车普保 | 核心管理人员 |
| 52 | 江鹏程 | 核心管理人员 |
| 53 | 郇迎新 | 核心管理人员 |
| 54 | 何永厚 | 核心管理人员 |
| 55 | 王严 | 核心管理人员 |
| 56 | 潘银辉 | 核心管理人员 |
| 57 | 郑卫印 | 核心管理人员 |
| 58 | 贾强生 | 核心管理人员 |

| | | |
|----|-----|--------|
| 59 | 王俊生 | 核心管理人员 |
| 60 | 刘琦 | 核心管理人员 |
| 61 | 高俊 | 核心管理人员 |
| 62 | 王衍熙 | 核心管理人员 |
| 63 | 高红 | 核心管理人员 |
| 64 | 胡雷 | 核心管理人员 |
| 65 | 田祥秀 | 核心管理人员 |
| 66 | 张东 | 核心管理人员 |
| 67 | 杜明 | 核心管理人员 |
| 68 | 张兰 | 核心管理人员 |
| 69 | 倪爱红 | 核心管理人员 |
| 70 | 孙云奎 | 核心管理人员 |
| 71 | 刘长青 | 核心管理人员 |
| 72 | 司纪森 | 核心管理人员 |
| 73 | 夏秀青 | 核心管理人员 |
| 74 | 高春玲 | 核心管理人员 |
| 75 | 房孝军 | 核心管理人员 |
| 76 | 于滨 | 核心管理人员 |
| 77 | 翟秀清 | 核心管理人员 |
| 78 | 杨镇 | 核心管理人员 |
| 79 | 祝辉 | 核心管理人员 |
| 80 | 王加国 | 核心管理人员 |
| 81 | 王书杰 | 核心管理人员 |
| 82 | 刘淑云 | 核心管理人员 |
| 83 | 刘桂杰 | 核心管理人员 |
| 84 | 宋翠美 | 核心管理人员 |
| 85 | 杨道喜 | 核心管理人员 |
| 86 | 高迎春 | 核心管理人员 |
| 87 | 李友祥 | 核心管理人员 |
| 88 | 王广武 | 核心管理人员 |

| | | |
|-----|-----|--------|
| 89 | 冯丽娟 | 核心管理人员 |
| 90 | 司志奎 | 核心管理人员 |
| 91 | 廉国锋 | 核心管理人员 |
| 92 | 高峰 | 核心管理人员 |
| 93 | 姚颖超 | 核心管理人员 |
| 94 | 牛丽华 | 核心管理人员 |
| 95 | 杜现成 | 核心管理人员 |
| 96 | 刘新华 | 核心管理人员 |
| 97 | 刘卫东 | 核心管理人员 |
| 98 | 白东 | 核心管理人员 |
| 99 | 孙华德 | 核心管理人员 |
| 100 | 宋坤 | 核心管理人员 |
| 101 | 崔新民 | 核心管理人员 |
| 102 | 李乃振 | 核心管理人员 |
| 103 | 张建军 | 核心管理人员 |
| 104 | 殷翠红 | 核心管理人员 |
| 105 | 李成尧 | 核心管理人员 |
| 106 | 刘立强 | 核心管理人员 |
| 107 | 陈爱民 | 核心管理人员 |
| 108 | 程嗣辉 | 核心管理人员 |
| 109 | 杨云平 | 核心管理人员 |
| 110 | 刘金宁 | 核心管理人员 |
| 111 | 梁君秋 | 核心管理人员 |
| 112 | 王芳 | 核心管理人员 |
| 113 | 张涛 | 核心管理人员 |
| 114 | 孙通 | 核心管理人员 |
| 115 | 贾希武 | 核心管理人员 |
| 116 | 李隆军 | 核心管理人员 |
| 117 | 赵秀娥 | 核心管理人员 |
| 118 | 王昌文 | 核心管理人员 |

| | | |
|-----|-----|--------|
| 119 | 王衍刚 | 核心管理人员 |
| 120 | 李健 | 核心管理人员 |
| 121 | 李少春 | 核心管理人员 |
| 122 | 杨宁 | 核心管理人员 |
| 123 | 尹兆坤 | 核心管理人员 |
| 124 | 杨新波 | 核心管理人员 |
| 125 | 王成伟 | 核心管理人员 |
| 126 | 曲艳 | 核心管理人员 |
| 127 | 孙能胜 | 核心管理人员 |
| 128 | 周新村 | 核心管理人员 |
| 129 | 刘铸 | 核心管理人员 |
| 130 | 刘强 | 核心管理人员 |
| 131 | 张明 | 核心管理人员 |
| 132 | 胡翠艳 | 核心管理人员 |
| 133 | 刘宁 | 核心管理人员 |
| 134 | 张昆 | 核心管理人员 |
| 135 | 闫秀奎 | 核心管理人员 |
| 136 | 孙玉丽 | 核心管理人员 |
| 137 | 邵成燕 | 核心管理人员 |
| 138 | 韩玉晓 | 核心管理人员 |
| 139 | 张国庆 | 核心管理人员 |
| 140 | 高淑霞 | 核心管理人员 |
| 141 | 杨臣 | 核心管理人员 |
| 142 | 刘立美 | 核心管理人员 |
| 143 | 杨鹏 | 核心管理人员 |
| 144 | 李敏 | 核心管理人员 |
| 145 | 王明超 | 核心管理人员 |
| 146 | 李春志 | 核心管理人员 |
| 147 | 陈艳伟 | 核心管理人员 |
| 148 | 谭玉洁 | 核心管理人员 |

| | | |
|-----|-----|--------|
| 149 | 李琨 | 核心管理人员 |
| 150 | 朱文青 | 核心管理人员 |
| 151 | 肖雁 | 核心管理人员 |
| 152 | 聂鹏 | 核心管理人员 |
| 153 | 梁燕萍 | 核心管理人员 |
| 154 | 杨自来 | 核心管理人员 |
| 155 | 杨俊 | 核心管理人员 |
| 156 | 杜武红 | 核心管理人员 |
| 157 | 司霞 | 核心管理人员 |
| 158 | 岳伟 | 核心管理人员 |
| 159 | 苏红升 | 核心管理人员 |
| 160 | 翟涛 | 核心管理人员 |
| 161 | 李凌冰 | 核心管理人员 |
| 162 | 赵振江 | 核心管理人员 |
| 163 | 静书安 | 核心管理人员 |
| 164 | 刘刚 | 核心管理人员 |
| 165 | 陈明 | 核心管理人员 |
| 166 | 王飞 | 核心管理人员 |
| 167 | 刘纪峰 | 核心管理人员 |
| 168 | 孙好明 | 核心管理人员 |
| 169 | 陈伟伟 | 核心管理人员 |
| 170 | 司志涛 | 核心管理人员 |
| 171 | 赵学霞 | 核心管理人员 |
| 172 | 石乾 | 核心管理人员 |
| 173 | 王玉键 | 核心管理人员 |
| 174 | 崔金德 | 核心管理人员 |
| 175 | 朱永 | 核心管理人员 |
| 176 | 朱学慧 | 核心管理人员 |
| 177 | 张峰 | 核心管理人员 |
| 178 | 王刚 | 核心管理人员 |

| | | |
|-----|-----|---------|
| 179 | 董雪 | 核心管理人员 |
| 180 | 高芳 | 核心管理人员 |
| 181 | 王林 | 核心管理人员 |
| 182 | 李燕 | 技术和业务骨干 |
| 183 | 杨泽志 | 技术和业务骨干 |
| 184 | 孟庆群 | 技术和业务骨干 |
| 185 | 李克银 | 技术和业务骨干 |
| 186 | 许娟 | 技术和业务骨干 |
| 187 | 曹洪春 | 技术和业务骨干 |
| 188 | 刘海霞 | 技术和业务骨干 |
| 189 | 刘小娟 | 技术和业务骨干 |
| 190 | 郎奉波 | 技术和业务骨干 |
| 191 | 尹凤民 | 技术和业务骨干 |
| 192 | 刘德征 | 技术和业务骨干 |
| 193 | 穆冠涛 | 技术和业务骨干 |
| 194 | 胡吉国 | 技术和业务骨干 |
| 195 | 战秀芳 | 技术和业务骨干 |
| 196 | 王新征 | 技术和业务骨干 |
| 197 | 卢光明 | 技术和业务骨干 |
| 198 | 孙凯 | 技术和业务骨干 |
| 199 | 牟晓伟 | 技术和业务骨干 |
| 200 | 孔德茂 | 技术和业务骨干 |
| 201 | 边建伟 | 技术和业务骨干 |
| 202 | 吕丽丽 | 技术和业务骨干 |
| 203 | 刘华 | 技术和业务骨干 |
| 204 | 孟明 | 技术和业务骨干 |
| 205 | 国涛 | 技术和业务骨干 |
| 206 | 孟庆强 | 技术和业务骨干 |
| 207 | 周红兵 | 技术和业务骨干 |
| 208 | 白伟伟 | 技术和业务骨干 |

| | | |
|-----|------------------|---------|
| 209 | 戴雪芹 | 技术和业务骨干 |
| 210 | 肖红珍 | 技术和业务骨干 |
| 211 | 刘刚强 | 技术和业务骨干 |
| 212 | 朱 冰 | 技术和业务骨干 |
| 213 | 赵 蕾 | 技术和业务骨干 |
| 214 | 信 博 | 技术和业务骨干 |
| 215 | 谭玉林 | 技术和业务骨干 |
| 216 | 张海东 | 技术和业务骨干 |
| 217 | 李瑞栋 | 技术和业务骨干 |
| 218 | 李 明 ⁴ | 技术和业务骨干 |
| 219 | 刘业海 | 技术和业务骨干 |
| 220 | 黄 勇 | 技术和业务骨干 |
| 221 | 翟 涛 | 技术和业务骨干 |
| 222 | 张承翔 | 技术和业务骨干 |
| 223 | 周 雪 | 技术和业务骨干 |
| 224 | 王 娜 | 技术和业务骨干 |
| 225 | 刘 爱 | 技术和业务骨干 |
| 226 | 郭珊珊 | 技术和业务骨干 |
| 227 | 张 涛 | 技术和业务骨干 |
| 228 | 李克清 | 技术和业务骨干 |
| 229 | 邢红超 | 技术和业务骨干 |
| 230 | 房 美 | 技术和业务骨干 |
| 231 | 刘青春 | 技术和业务骨干 |
| 232 | 贺波业 | 技术和业务骨干 |
| 233 | 杨 涛 | 技术和业务骨干 |
| 234 | 马学奎 | 技术和业务骨干 |
| 235 | 王 滨 | 技术和业务骨干 |
| 236 | 王加永 | 技术和业务骨干 |
| 237 | 韩克兵 | 技术和业务骨干 |
| 238 | 贾 浩 | 技术和业务骨干 |

| | | |
|-----|-----|---------|
| 239 | 蒲 岗 | 技术和业务骨干 |
| 240 | 李治刚 | 技术和业务骨干 |
| 241 | 陈 峰 | 技术和业务骨干 |
| 242 | 翟 波 | 技术和业务骨干 |
| 243 | 王志强 | 技术和业务骨干 |
| 244 | 孟 杰 | 技术和业务骨干 |
| 245 | 李忠国 | 技术和业务骨干 |
| 246 | 谭玉平 | 技术和业务骨干 |
| 247 | 张 琴 | 技术和业务骨干 |
| 248 | 魏怀哲 | 技术和业务骨干 |
| 249 | 李德旭 | 技术和业务骨干 |
| 250 | 谭延友 | 技术和业务骨干 |
| 251 | 司爱娟 | 技术和业务骨干 |
| 252 | 范文霞 | 技术和业务骨干 |
| 253 | 高兰花 | 技术和业务骨干 |
| 254 | 黄 杰 | 技术和业务骨干 |
| 255 | 马 涛 | 技术和业务骨干 |
| 256 | 王万超 | 技术和业务骨干 |
| 257 | 何传志 | 技术和业务骨干 |
| 258 | 李山东 | 技术和业务骨干 |
| 259 | 郑家春 | 技术和业务骨干 |
| 260 | 史效英 | 技术和业务骨干 |
| 261 | 黄春干 | 技术和业务骨干 |
| 262 | 阎秋菊 | 技术和业务骨干 |
| 263 | 耿彩花 | 技术和业务骨干 |
| 264 | 崔艳 | 技术和业务骨干 |
| 265 | 申维 | 技术和业务骨干 |
| 266 | 韩颖颖 | 技术和业务骨干 |
| 267 | 李飞 | 技术和业务骨干 |
| 268 | 潘俊婷 | 技术和业务骨干 |

| | | |
|-----|-----|---------|
| 269 | 牛亮 | 技术和业务骨干 |
| 270 | 孙玉凤 | 技术和业务骨干 |
| 271 | 汪运娜 | 技术和业务骨干 |
| 272 | 聂春霞 | 技术和业务骨干 |
| 273 | 马迎 | 技术和业务骨干 |
| 274 | 黄莹莹 | 技术和业务骨干 |
| 275 | 朱芸 | 技术和业务骨干 |
| 276 | 刘海丽 | 技术和业务骨干 |
| 277 | 贾云辉 | 技术和业务骨干 |
| 278 | 郑贵玲 | 技术和业务骨干 |
| 279 | 黄衍华 | 技术和业务骨干 |
| 280 | 王维维 | 技术和业务骨干 |
| 281 | 侯大勇 | 技术和业务骨干 |
| 282 | 李 磊 | 技术和业务骨干 |
| 283 | 李有安 | 技术和业务骨干 |
| 284 | 李 岩 | 技术和业务骨干 |
| 285 | 张执超 | 技术和业务骨干 |
| 286 | 徐 旭 | 技术和业务骨干 |
| 287 | 许富亮 | 技术和业务骨干 |
| 288 | 杨 艳 | 技术和业务骨干 |
| 289 | 王德振 | 技术和业务骨干 |
| 290 | 李法敏 | 技术和业务骨干 |
| 291 | 苏金秀 | 技术和业务骨干 |
| 292 | 董 峰 | 技术和业务骨干 |
| 293 | 李 娜 | 技术和业务骨干 |
| 294 | 辛玉洁 | 技术和业务骨干 |
| 295 | 成晓丽 | 技术和业务骨干 |
| 296 | 孙晓敏 | 技术和业务骨干 |
| 297 | 赵淑凤 | 技术和业务骨干 |
| 298 | 张会 | 技术和业务骨干 |

| | | |
|-----|-----|---------|
| 299 | 金小莎 | 技术和业务骨干 |
| 300 | 刘林 | 技术和业务骨干 |
| 301 | 国成广 | 技术和业务骨干 |
| 302 | 刘付前 | 技术和业务骨干 |
| 303 | 魏家成 | 技术和业务骨干 |
| 304 | 张世宏 | 技术和业务骨干 |
| 305 | 李继 | 技术和业务骨干 |
| 306 | 董吉朋 | 技术和业务骨干 |
| 307 | 杨云峰 | 技术和业务骨干 |
| 308 | 王颖 | 技术和业务骨干 |
| 309 | 于守良 | 技术和业务骨干 |
| 310 | 董建新 | 技术和业务骨干 |
| 311 | 司云霞 | 技术和业务骨干 |
| 312 | 刘 婕 | 技术和业务骨干 |
| 313 | 王福业 | 技术和业务骨干 |
| 314 | 徐 鹏 | 技术和业务骨干 |
| 315 | 马 强 | 技术和业务骨干 |
| 316 | 赵 亮 | 技术和业务骨干 |
| 317 | 李珠祥 | 技术和业务骨干 |
| 318 | 白怀杰 | 技术和业务骨干 |
| 319 | 贾凤艳 | 技术和业务骨干 |
| 320 | 王新波 | 技术和业务骨干 |
| 321 | 孙会丰 | 技术和业务骨干 |
| 322 | 肖方彬 | 技术和业务骨干 |
| 323 | 孔颖 | 技术和业务骨干 |
| 324 | 王继刚 | 技术和业务骨干 |
| 325 | 苏红 | 技术和业务骨干 |
| 326 | 张振全 | 技术和业务骨干 |
| 327 | 董娟 | 技术和业务骨干 |
| 328 | 丁群 | 技术和业务骨干 |

| | | |
|-----|-----|---------|
| 329 | 张永 | 技术和业务骨干 |
| 330 | 魏亭明 | 技术和业务骨干 |
| 331 | 王云 | 技术和业务骨干 |
| 332 | 李志明 | 技术和业务骨干 |
| 333 | 董义 | 技术和业务骨干 |
| 334 | 谭昌伟 | 技术和业务骨干 |
| 335 | 司志伟 | 技术和业务骨干 |
| 336 | 赵春雨 | 技术和业务骨干 |
| 337 | 杨建 | 技术和业务骨干 |
| 338 | 翟慎波 | 技术和业务骨干 |
| 339 | 么传云 | 技术和业务骨干 |
| 340 | 贺艾华 | 技术和业务骨干 |
| 341 | 王 凯 | 技术和业务骨干 |
| 342 | 耿 飞 | 技术和业务骨干 |
| 343 | 王桂艳 | 技术和业务骨干 |
| 344 | 高景兰 | 技术和业务骨干 |
| 345 | 齐元章 | 技术和业务骨干 |
| 346 | 任姗姗 | 技术和业务骨干 |
| 347 | 梁 斌 | 技术和业务骨干 |
| 348 | 国 媛 | 技术和业务骨干 |
| 349 | 栾涛 | 技术和业务骨干 |
| 350 | 唐刚 | 技术和业务骨干 |

第十七条 获授限制性股票的过户程序

在满足授予条件后，董事会或董事会的授权机构将依本计划确定的获授限制性股票的激励对象名单以及各激励对象获授限制性股票的数量提交深圳证券交易所，经过深圳证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算和锁定事宜。

限制性股票的解锁流通事宜由董事会或董事会授权机构参照前款授予程序的规定实施。

第五章 限制性股票的锁定和解锁安排

第十八条 本股权激励计划的有效期

本计划有效期为授予日后的 48 个月，在授予日的 12 个月后分三期解锁，解锁期 36 个月。

第十九条 限制性股票的锁定

自限制性股票授予日起的 12 个月内，激励对象根据本计划获授的限制性股票被锁定，不得转让。

激励对象所获授的限制性股票，经登记结算公司登记过户后享有其股票应有的转让以外的其他权利，包括但不限于该等股票的分红权、配股权、投票权等；激励对象因获授的限制性股票而取得的现金股利由公司代管，作为应付股利在解锁时向激励对象支付；激励对象因获授的限制性股票而取得的股票股利同时锁定，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股票股利的解锁期与限制性股票相同。

第二十条 限制性股票的解锁安排及考核条件

本计划授予激励对象的限制性股票分三期解锁，在解锁期内满足本计划的解锁条件的，激励对象可以申请股票解除锁定并上市流通。解锁安排及公司业绩考核条件如下表所示：

| 解锁安排 | 公司业绩考核条件 | 解锁比例 |
|------------------|---|------|
| 第一批于授予日 12 个月后解锁 | 2011 年净资产收益率不低于同行业上市公司平均水平的 2 倍；2011 年净利润较 2010 年增长率不低于 15%。2011 年经营性现金流净额不小于当期净利润。 | 40% |
| 第二批于授予日 24 个月后解锁 | 2012 年净资产收益率不低于同行业上市公司平均水平的 2 倍，2012 年净利润较 2010 年增长率不低于 25%，2012 年经营性现金流净额不小于当期净利润。 | 30% |
| 第三批于授予日 36 个月后解锁 | 2013 年净资产收益率同行业上市公司平均水平的 2 倍，2013 年净利润较 2010 年增长率不低于 35%，2013 年经营性现金流净额不小于当期净利润。 | 30% |

注：公司业绩考核条件中的净资产收益率是指“扣除非经常性损益后的加权平均净资产

收益率”，同行业上市公司数据将取用万得资讯的统计数据；“净利润”是指经审计的公司利润表中的“归属于上市公司股东的净利润”与“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”较低者；“经营性现金流净额”是指经审计的公司现金流量表中的“经营活动产生的现金流量净额”。

若本计划有效期内公司进行股权融资投资项目，则在业绩考核时需扣除融资所获的净资产及该等净资产所产生的净利润；待所投资项目建成并达产后的下一年，融资所获净资产及该等净资产所产生的净利润计入业绩考核范围。

并且，2011 至 2013 各年度归属于公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度（2008 年、2009 年、2010 年）的平均水平且不得为负。计算净利润增长率时，净利润指标均以“归属于上市公司股东的净利润”与“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”较低者作为计算依据。

公司确定上述业绩指标，是根据公司以往年度历史数据，并在参考同行业其他公司的业绩情况，结合公司对纺织服装行业及市场发展前景所作的合理预期。

如公司业绩考核达不到上述条件，未达到解锁条件的限制性股票，由公司回购后注销。

激励对象申请根据本计划获授的限制性股票进行解锁，除需满足上表所列的公司业绩考核条件以外，还必须同时满足如下条件：

（一）公司未发生如下任一情形：

1、最近一个会计年度的财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

3、中国证监会认定不能实行限制性股票激励计划的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

2、最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

- 3、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的；
- 4、激励对象在本计划实施完毕之前单方面终止劳动合同；

5、公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，由于挪用资金、职务侵占、盗窃、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉的违法违纪行为，或者严重失职、渎职行为，给公司造成损失的。

（三）根据鲁泰纺织股份有限公司限制性股票激励计划实施考核办法》，激励对象解锁的前一年度绩效考核合格。

如公司无法满足“业绩相关指标”解锁条件，则激励对象根据本计划获授的限制性股票中当年可解锁的限制性股票均不得解锁，由公司回购注销。如公司无法满足本条中“（一）”规定的解锁条件，则激励对象根据本计划获授的限制性股票全部由公司回购注销。如激励对象无法满足本条中“（二）”或“（三）”解锁条件，则激励对象根据本计划获授的限制性股票中当年可解锁的限制性股票均不得解锁，由公司回购注销。

公司按激励计划规定回购注销限制性股票的，回购价格为授予价格，但根据激励计划需对回购价格进行调整的，按照调整后价格回购。

第二十一条 限制性股票的解锁程序

在解锁期内，董事会确认达到解锁条件后，激励对象必须在董事会确定的解锁窗口期内，就当期可申请解锁部分的限制性股票向公司提交限制性股票解锁申请书。

公司董事会确认激励对象的解锁申请后，统一办理符合解锁条件的限制性股票。同时，公司向激励对象支付将该等限制性股票在授予日后、解锁日前产生并由公司以应付股利形式代管的现金股利。

激励对象可对已解锁的限制性股票进行转让，但若本次激励对象未来成为公司董事或高级管理人员，其所持股份的转让应当符合《公司法》、《证券法》等法律法规及《公司章程》对于高级管理人员转让公司股票的相关规定。每年的第一个交易日，登记结算公司以该董事和高级管理人员在上年最后一个交易日登记在其名下的公司股票为基数，按相应的解锁比例计算其本年度可转让股份法定额度；同时，对

该激励对象所持的在本年度可转让股份额度内的无限售条件的流通股进行解锁。

第六章 股权激励计划的调整

第二十二條 授予数量的调整方法

若在授予日前公司发生送红股、公积金转增股本、股票拆细或缩股等事项，公司将对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）公积金转增股本、派送红股、股票拆细

$$K=K_0 \times (1+N)$$

其中：K 为调整后的限制性股票数量；K₀ 为调整前的限制性股票数量；N 为每股的公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）。

（二）缩股

$$K=K_0 \times N$$

其中：K 为调整后的限制性股票数量；K₀ 为调整前的限制性股票数量；N 为缩股比例（即 1 股鲁泰 A 股票缩为 N 股股票）

（三）配股

$$K=K_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中：K₀ 为调整前的限制性股票数量；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；K 为调整后的限制性股票数量。

第二十三條 授予价格的调整方法

若在授予日前公司发生派发现金红利、送红股、公积金转增股本、股票拆细或缩股等影响公司总股本数量或公司股票价格应进行除权、除息处理的情况时，公司将对限制性股票的授予价格相应的调整如下：

（一）公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+N)$$

其中：P 为调整后的授予价格，P₀为调整前的授予价格；N 为每股的公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增或送股后增加的股票数量）。

（二）缩股

$$P=P_0 \div N$$

其中：P 为调整后的授予价格，P₀为调整前的授予价格；N 为每股的缩股比例（即 1 股鲁泰 A 股票缩为 N 股股票）。

（三）派息

$$P=P_0-V$$

其中：P 为调整后的授予价格，P₀为调整前的授予价格；V 为每股的派息额。经派息调整后，P 仍须每股不低于 1 元。

（四）配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中：P₀为调整前的授予价格；P₁为股权登记日当天收盘价；P₂为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；P 为调整后的授予价格。

第二十四条 公司在发生增发新股的情况下，标的股票数量、授予价格不做调整。

第二十五条 股权激励计划的调整程序

（一）公司股东大会授权董事会依据本计划所列明的原因调整限制性股票的授予数量和授予价格。董事会根据上述规定调整授予数量和授予价格后，应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本计划的规定向董事会出具专业意见。

(二) 因其他原因需要调整限制性股票的授予数量、授予价格或其他条款的，应经董事会做出决议并经股东大会审议批准。

第七章 股权激励计划的会计处理及对公司经营业绩的影响

第二十六条 股权激励计划会计处理方法

根据《企业会计准则第 11 号股份支付》和《股权激励有关事项备忘录 3 号》的规定,公司将按照下列会计处理方法对公司股权激励计划成本进行计量和核算:

1、授予日会计处理:根据授予数量和授予价格,确认股本和股本溢价。授予日前一日公司股票收盘价和授予价格之差为单位限制性股票的激励成本。

2、锁定期会计处理:公司在锁定期内的每个资产负债表日,以对可解锁的限制性股票数量的最佳估算为基础,按照单位限制性股票的激励成本,将当期取得的股票计入相关成本或费用和资本公积。激励成本在经常性损益中列支。

3、解锁日之后的会计处理:不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

第二十七条 股权激励计划对公司经营业绩的影响

根据本次激励计划的股数 1,430 万股测算限制性股票激励成本合计为 9,616.75 万元,在限制性股票授予日后第一个 12 个月、第二个 12 个月和第三个 12 个月将分别确认成本费用 6,250.89 万元、2,404.19 万元、961.67 万元,分别减少当期利润 6,250.89 万元、2,404.19 万元、961.67 万元。

根据会计准则的规定,具体金额应以实际授予日计算的激励成本为准。

第八章 限制性股票的回购注销

第二十八条 公司按本计划规定回购注销限制性股票的,若授予日后公司发生送红股、公积金转增股本或配股等改变激励对象获授之限制性股票数量的情况,公司应当按照调整后的数量对激励对象获授的限制性股票及基于获授限制性股票获得

的其他鲁泰 A 股股票进行回购；根据本计划需对回购价格进行调整的按照本计划第二十九条的规定做相应调整。

公司按本计划规定回购注销限制性股票的，回购价格为授予价格，但根据本计划需对回购价格进行调整的，按照调整后价格回购。

第二十九条 回购价格的调整

（一）回购价格的调整原则

若在授予日后公司实施公开增发或定向增发，且按本计划规定应当回购注销限制性股票，回购价格不进行调整。

若公司发生派发现金红利、送红股、公积金转增股本、股票拆细、缩股或配股等影响公司总股本数量或公司股票价格应进行除权、除息处理的情况时，公司应对尚未解锁的限制性股票的回购价格做相应的调整。

（二）根据本计划需调整回购价格的情形，每股回购价格调整方法为：

1、公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0/(1+N)$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀ 为限制性股票授予价格；N 为每股公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量）。

2、缩股

$$P=P_0\div N$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀ 为限制性股票授予价格；N 为每股的缩股比例（即 1 股鲁泰纺织股票缩为 N 股股票）。

3、派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P 为调整后的每股限制性股票回购价格， P_0 为限制性股票授予价格； V 为每股的派息额。

若由于派息事项而调整限制性股票的回购价格，且调整后的回购价格低于 1 元/股的，公司将按照 1 元/股回购相关限制性股票。

4、配股

授予日后公司实施配股的，若按本计划规定回购注销限制性股票，则因获授限制性股票经配股所得股份应由公司一并回购注销。激励对象所获授的尚未解锁的限制性股票的回购价格，按授予价格或经调整的价格确定；因获授限制性股票经配股所得股份的回购价格，按配股价格确定。

第九章 公司与激励对象的权利义务

第三十条 公司的权利与义务

（一）公司有权要求激励对象按其任职岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所任职的工作岗位或者绩效考核不合格，经公司董事会批准，公司将回购并注销激励对象尚未解锁的限制性股票。

（二）公司不得为激励对象依本计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

（三）公司在本计划（草案）首次公告日至股权激励计划经股东大会审议通过后 30 日内，不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

（四）公司应及时按照有关规定履行本计划申报、信息披露等义务。

（五）公司应当根据本股权激励计划和中国证监会、证券交易所、登记结算公司等部门的有关规定，积极配合满足解锁条件的激励对象按规定进行限制性股票的解锁。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿解锁并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（六）法律、法规规定的其他相关权利义务。

第三十一条 激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

（二）激励对象应当按照本激励计划锁定其获授的限制性股票。

（三）激励对象获授的限制性股票不得违反锁定及限售的相关规定进行转让、用于担保或偿还债务。

（四）激励对象应按照本计划的规定自筹认购限制性股票的资金来源。

（五）激励对象因本计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

（六）激励对象在获授限制性股票并解锁之后 2 年内离职的，激励对象应当将其因获授限制性股票而取得的全部收益返还给公司。激励对象在获授限制性股票并解锁之后离职的，自离职之日起 2 年内不得在与公司存在竞争关系的机构任职或在其他机构从事与其在鲁泰纺织承担的相同或类似工作。激励对象在获授限制性股票并解锁后离职之后 2 年内，在与公司存在竞争关系的机构任职或在其他机构从事与其在鲁泰纺织承担地相同或类似工作的，激励对象除应当将其因获授限制性股票而取得的全部收益返还给公司外，还应承担与其因获授限制性股票而取得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

（七）法律、法规规定的其他相关权利义务。

第十章 股权激励计划的变更与终止

第三十二条 公司发生控制权变更、合并、分立

公司发生控制权变更、合并、分立等情形时，本股权激励计划不做变更，仍按照本计划执行。

第三十三条 激励对象发生职务变更、离职或死亡

（一）激励对象发生正常职务变更，但仍在鲁泰纺织或鲁泰纺织下属分、子公司内任职的，其获授的限制性股票仍然按照本计划规定的程序进行授予、锁定和解锁。但是，激励对象不能胜任岗位工作、考核不合格、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，由董事会决定对激励对象根据本计划已获授但尚未解锁的限制性股票不得解锁，并由公司按本计划第二十八条规定的价格回购后注销。

（二）激励对象因辞职、公司裁员而离职，由董事会决定对激励对象根据本计划已获授但尚未解锁的限制性股票不得解锁，并由公司以授予价格回购后注销。

（三）激励对象在本计划有效期内退休的，且退休年度经考核合格的，其可申请解锁的限制性股票根据本计划继续有效，自退休之日起尚未解锁的限制性股票将由公司以授予价格回购并注销。公司根据工作需要可对其进行返聘，其因本计划获授之限制性股票仍然按照本计划规定的条件和程序解锁。若相关激励对象在退休后因不接受公司的返聘而离职，其获授的尚未解锁的限制性股票不再解锁，由公司以授予价格回购后注销。

（四）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，其丧失劳动能力后的个人年度考核被视为合格，尚未解锁的标的股票仍根据本计划规定的条件申请解锁；

2、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，由董事会决定对激励对象根据本计划已获授但尚未解锁的限制性股票不得解锁，并由公司以授予价格回购后注销。

(五) 激励对象死亡的，其已解锁的限制性股票继续有效，尚未解锁的限制性股票由公司按照授予价格回购后注销。激励对象因公死亡的，由董事会决定追加现金补偿。

第三十四条 在本计划有效期内，公司如因出现如下情形之一而失去实施股权激励计划的资格，应终止实施本计划，激励对象根据本计划已获授但尚未解锁的限制性股票由公司按照授予价格回购后注销。

(一) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(二) 最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

(三) 中国证监会认定的其他情形。

第三十五条 在本计划有效期内，激励对象如因出现如下情形之一而失去参与股权激励计划的资格，激励对象根据本计划已获授但尚未解锁的限制性股票由公司按本计划第二十八条规定的价格回购后注销。

(一) 最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

(二) 最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

(三) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的；

(四) 公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定或严重损害公司利益的情形。

第十一章 其他事项

第三十六条 公司的财务会计文件有虚假记载的，负有责任的激励对象应将自该财务会计文件公告之日起 12 个月内从本计划所获得的全部利益返还给公司。

第三十七条 有关法律、法规、规范性法律文件以及《公司章程》对特定激励对象限制性股票的授予、锁定、解锁以及获得收益有特别规定的，从其规定。

第三十八条 当公司发生合并或分立时，激励对象获授的限制性股票按照公司合并或分立时股份的转换比例相应转换为新公司的股票。

第三十九条 公司应在定期报告中披露报告期内股权激励计划的实施情况，包括：

- （一）报告期内激励对象的范围；
- （二）报告期内授予、解锁和回购的限制性股票总数；
- （三）至报告期末累计已授予但尚未解锁的限制性股票总数；
- （四）董事、高级管理人员各自的姓名、职务以及在报告期内历次获授限制性股票及其解锁的情况；
- （五）因激励对象获授限制性股票所引起的股本变动情况；
- （六）股权激励计划的会计处理方法。

第四十条 公司按照有关规定在财务报告中披露股权激励的会计处理。

第四十一条 目前公司的股权结构中社会公众持股比例满足《深圳证券交易所股票上市规则》等法律法规的要求，且本计划的实施将不会导致社会公众持股比例的下降，因此，不存在由于实施本计划而导致公司股权分布不具备上市条件的情形。

第四十二条 本计划的实施过程受中国证监会及其派出机构、证券交易所、登记结算公司的监管。

第十二章 附则

第四十三条 本计划所称的“不低于”含本数。

第四十四条 本计划由公司董事会负责解释。

鲁泰纺织股份有限公司

董事会

二零一一年六月