

## 江苏联发纺织股份有限公司

### 2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏联发纺织股份有限公司（以下简称“公司”）为了能够保证公司长期稳定持续地发展，优化所有者与经营者的股权结构，建立、健全公司长效激励约束机制，充分调动主要经营决策者的工作热情性和潜力，鼓励经营决策者以股东身份参与企业决策、共享利益、共担风险，与企业结成利益共同体，使各方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，公司制订了《江苏联发纺织股份有限公司 2018 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

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；与激励对象关键工作业绩、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激励对象，包括在公司任职的部分董事、高管及主要子公司的主要负责人，不包括独立董事、监事和单独或合计持股

5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

#### 第四条 考核机构及执行机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”)负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部、财务部、董事长办公室负责具体考核工作,负责向薪酬委员会的报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部、董事长办公室等相关部门负责相关考核数据的收集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

#### 第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核指标

本激励计划授予的限制性股票,在 2019 年-2021 年会计年度中,每个会计年度考核一次,各年度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	公司需同时满足以下两个条件: 1、2019 年净资产收益率不低于 12%或不低于同行业上市公司平均水平的 1.5 倍; 2、以 2018 年营业收入为基数,2019 年营业收入增长率不低于 5%。
第二个解除限售期	公司需同时满足以下两个条件: 1、2020 年净资产收益率不低于 12%或不低于同行业上市公司平均水平的 1.5 倍; 2、以 2018 年营业收入为基数,2020 年营业收入增长率不低于 10%。
第三个解除限售期	公司需同时满足以下两个条件: 1、2021 年净资产收益率不低于 12%或不低于同行业上市公司平均水平的 1.5 倍; 2、以 2018 年营业收入为基数,2021 年营业收入增长率不低于 15%。

注:上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。“净资产收益率”指经审计的归属于上市公司股东的加权平均净资产收益率;同行业样本公司按照万得资讯行业分类标准,选取【WIND. 纺织品】行业的上市公司,在年度考核过程中行业样本若出现主营业务发生重大变

化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，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，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

## （二）个人层面绩效考核

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度组织实施。在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到合格及以上，则其当年度所获授的限制性股票仍按照本激励计划规定的程序进行解除限售；若激励对象上一年度个人绩效考核结果不合格，则其当年度所对应的已获授但尚未解除限售的限制性股票不可解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

## 第六条 考核程序

公司人力资源部、财务部、董事长办公室等相关部门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委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

## 第七条 考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象每期限限制性股票解除限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每年考核一次。

## 第八条 考核结果管理

### （一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部、财务部、董事长办公室沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## （二）考核记录归档

1、考核结束后，管理委员会办公室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。

2、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。

3、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事薪酬委员会统一销毁。

## 第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三）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。

江苏联发纺织股份有限公司董事会

2018 年 12 月 3 日