

浙江乔治白服饰股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

浙江乔治白服饰股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，充分调动员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，制定并拟实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》等法律、法规和规范性文件、以及《浙江乔治白服饰股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《浙江乔治白服饰股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证本激励计划的顺利实施，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，均为公司（含子公司）中层管理人员（不包括公司独立董事、监事、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）及核心技术人员。

四、考核机构

（一）激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织。

（二）公司人力资源部对公司董事会薪酬与考核委员会负责，并负责执行具体考核及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责考核信息的收集和整理，并确保真实性和可靠性。

(四) 公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票（含预留）解除限售对应的考核年度为 2022 年-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核如下表所示：

解除限售安排	公司层面业绩考核目标
第一个解除限售期	以2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于32%
第二个解除限售期	以2022年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于12%

注 1：上述“营业收入”、“营业收入增长率”指标均以经审计的合并报表所载数据为准。

注 2：上述公司业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，相应解除限售期内，激励对象当期计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

(二) 个人层面绩效考核

为确保考核的连贯性，本激励计划的个人层面绩效考核按照公司现行的薪酬绩效考核制定执行，由公司对激励对象在各考核期内的绩效考核情况进行打分，并以考核分数确定所属的考核等级。为实现更好的激励效果，本激励计划在综合考评的基础之上，进一步量化激励对象的绩效，设置绩效系数区间，对应个人层面可解除限售比例，从而进一步提高本激励计划的公平、公正性，实现对处于相同考核等级项下的激励对象进行差异化激励，督促激励对象尽力提高绩效水平。

激励对象的绩效评价结果划分为 A/B/C/D/E/F 六个档次，考核评价表适用于参与本激励计划的所有激励对象。各解除限售期内，公司将结合激励对象的绩效考核结果，并根据下表确定激励对象的个人层面可解除限售比例：

综合得分	考核等级	解除限售比例
90 分以上	A	【100%，90%】
81-90 分（不含）	B	【89%，80%】
71-80 分（不含）	C	【79%，70%】
51-70 分（不含）	D	【69%，50%】

10-50 分（不含）	E	【49%，10%】
10 分以下	F	0%

注：解除限售比例一栏为既定考核等级下对应的个人层面可解除限售比例上下限区间，包含上下限值。

各解除限售期内，激励对象在相应考核年度内的个人绩效考核等级为 A/B/C/D/E 的，则视为激励对象的个人绩效考核为“合格”，激励对象当期实际可解除限售的限制性股票数量=激励对象当期计划解除限售的限制性股票数量×公司层面可解除限售比例×个人层面可解除限售比例。当期未能解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解个人考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象。

若激励对象对个人考核结果有异议，可与公司人力资源部沟通解决；无法沟通解决的，激励对象可自收到考核结果通知之日起 10 个工作日内向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作，并确定最终考核结果。

公司根据激励对象的个人考核结果办理当期限限制性股票解除限售事宜。

（二）考核结果留档

考核评价工作结束之后，激励对象的个人考核结果由公司人力资源部留档保存，保存期限自本激励计划的有效期限届满之日止。超过保存期限的，经公司董事会薪酬与考核委员会批准，由公司人力资源部统一办理档案销毁事宜。

七、附则

（一）本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件的有关规定执行。

（二）本办法经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式生效后实施。

浙江乔治白服饰股份有限公司

董事会

2023年4月29日