

# 中顺洁柔纸业股份有限公司

## 2018 年股票期权与限制性股票激励计划实施

### 考核管理办法

中顺洁柔纸业股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2018 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本次股权激励计划”、“本计划”）。

为保证本次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、法规和规范性文件、公司章程及公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况制定本办法。

#### 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，保证公司本次股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

#### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和激励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、考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、

高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员，具体激励对象的范围以公司《2018年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》规定为准。

#### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员等股权激励对象进行考核。

#### 五、考核指标及标准

##### （一）公司层面业绩考核要求

本计划授予的股票期权/限制性股票，在行权期/解除限售期的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权/解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权/解除限售条件之一。

1、首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予股票期权/限制性股票 第一个行权/解除限售期	以2017年营业收入为基数，2019年营业收入增长率不低于41.60%
首次授予股票期权/限制性股票 第二个行权/解除限售期	以2017年营业收入为基数，2020年营业收入增长率不低于67.09%
首次授予股票期权/限制性股票 第三个行权/解除限售期	以2017年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于94.03%

若行权/解除限售条件达成，且公司不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得实施股权激励计划的情形、激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不能作为激励对象的情形，则激励对象按照计划规定比例行权/解除限售。

若本计划有效期内任何一个行权条件未达成，当期可行权的相应比例的股票期权不得递延到下一期行权，公司按照本计划将激励对象所获期权当期可行权份额注销。

若本计划有效期内任何一个解除限售期未达到解除限售条件，当期可申请解除限售的相应比例的限制性股票不得递延到下一期解除限售，由公司按照本计划统一回购注销。

2、预留授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留部分股票期权/限制性股票 第一个行权/解除限售期	以 2017 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不 低于 41.60%
预留部分股票期权/限制性股票 第二个行权/解除限售期	以 2017 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不 低于 67.09%
预留部分股票期权/限制性股票 第三个行权/解除限售期	以 2017 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不 低于 94.03%

(二) 个人层面绩效考核要求

根据个人的绩效考核评价指标确定考评分数，原则上绩效评价结果划分为 A、B 两个等级，考核评价表适用于考核对象。

等级	A	B
分数段	80（含）以上	80分以下
可行权/解除限售比例	考核得分（考核得分超过100分的，按100分计算） /100*当年行权/解除限售比例	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A 等级，则上一年度激励对象个人绩效考核“合格”，激励对象根据年度考核分数对应的个人可行权/解除限售比例进行行权/解除限售，不能行权/解除限售部分由公司按本股权激励计划的规定注销。考核得分 80 分以上（考核得分超过 100 分的，按 100 分计算）的，激励对象当年可行权/解除限售数量=当年考核得分/100\*激励对象获授份额\*当年行权/解除限售比例。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 B 等级，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，公司将按照本次股权激励计划的规定，将激励对象所获授的股票期权/限制性股票当期拟行权/解除限售的份额注销。

本次股权激励计划中，公司应对各激励对象每个考核年度的表现进行综合考评，激励对象需达到考核指标方可行权/解除限售。未能达到考核指标的激励对象不得行权/解除限售，当年未能行权/解除限售部分的股票期权/限制性股票由公司统一注销。因个人业绩未达标所对应的股票期权/限制性股票不得行权/解除限售，也不得递延至下一年行权/解除限售，由公司统一注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象申请股票期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 七、行权/解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权/解除限售资格及数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据之一。

## 八、考核程序

公司人力资源部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与考核委员会。

## 九、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在董事会薪酬与考核委员会考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象。

如果激励对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据之一。

## （二）考核结果归档

- 1、考核结束后，董事会办公室需保留绩效考核所有考核记录。
- 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，须人力资源部确认并经考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

## 十、附则

（一）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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

中顺洁柔纸业股份有限公司董事会

2018年12月18日