

山东玻纤集团股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证山东玻纤集团股份有限公司（以下简称公司）2022 年限制性股票激励计划（以下简称激励计划）的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员及其他关键人员诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

第一章 总则

第一条 考核目的

为保证公司激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

本办法适用于激励计划所确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员（不包含独立董事、外部董事、监事）、其他高层管理人员、副总师、中层正职人员、中层副职人员、核心业务人员以及核心技术人才，不包括 2022 年退休人员和方案实施之前离岗人员。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

1. 董事会薪酬委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
2. 公司人力资源部、财务管理部等相关部门负责相关数据的收集和提供工作，并对数据的真实性和可靠性负责。
3. 公司人力资源部组织财务管理部等相关部门负责激励对象考核分数的计

算、考核结果的材料汇总。

4. 公司董事会薪酬委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

第五条 考核程序

1. 公司人力资源部、财务管理部等相关部门在董事会薪酬委员会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、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

2. 由董事会薪酬委员会对绩效考核报告进行审议并做出决议。

第六条 考核期间与次数

1. 考核期间

激励计划考核年度分别为 2023、2024、2025 年度。

2. 考核次数

激励计划解除限售考核年度为每年度一次。

第三章 考核内容

第七条 绩效考核指标

激励对象当年度限制性股票的获授或限制性股票解除限售根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

1. 公司层面业绩考核要求

(1) 授予时考核条件：

①以 2019-2021 年净利润均值为基数，2021 年公司净利润增长率不低于 90%，且不低于同行业平均水平；

②2021 年公司每股收益不低于 0.75 元/股，且不低于同行业平均水平。

注：

①根据申万行业分类结果，选取同行业“建筑材料”分类下的全部 A 股上市公司。在年度考核过程中同行业企业样本若出现主营业务所属行业发生重大变化、重大资产重组导致经营业绩发生重大变化需要调整的，则将由公司董事会在年终考核中予以剔除，下同。

②“净利润增长率”指标以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润作为计算依据，下同。

③每股收益指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润与公司总股本的比率。在激励计划有效期内，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份增发、债转股等影响公司总股本数量事宜，所涉及的公司股本总数不作调整，以 2021 年底股本总数为

计算依据，下同。

(2) 解除限售时考核条件：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	1、以2019-2021年净利润均值为基数，2023年度净利润增长率不低于98%，且不低于同行业平均水平； 2、2023年度每股收益不低于1.07元/股，且不低于同行业平均水平。
第二个解除限售期	1、以2019-2021年净利润均值为基数，2024年度净利润增长率不低于103%，且不低于同行业平均水平； 2、2024年度每股收益不低于1.09元/股，且不低于同行业平均水平。
第三个解除限售期	1、以2019-2021年净利润均值为基数，2025年度净利润增长率不低于118%，且不低于同行业平均水平； 2、2025年度每股收益不低于1.18元/股，且不低于同行业平均水平。

注：

①上述条件所涉及净利润增长率、每股收益指标计算均以扣除非经常性损益后的净利润（不扣除股份支付费用）作为计算依据；

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格与回购时公司股票市场价格的孰低值。

2. 个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核按照《山东玻纤集团股份有限公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法》及公司内部全员绩效考核方案分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为120分、100分、80分、60分、0分五个档次：

考核评价表

考评结果	120分	100分	80分	60分	0分
标准系数	1.0	1.0	0.8	0.6	0

个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。

因个人层面绩效考核结果导致当期不可解除限售的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格与回购时公司股票市场价格的孰低值。

第四章 考核结果的应用和管理

第八条 考核结果的应用

1. 个人当年度实际解除限售额度=标准系数×个人当年度计划解除限售额度。
2. 激励对象考核年度考核达标后才具备限制性股票当年度的解除限售资格。

第九条 考核结果管理

1. 考核指标和结果的修正考核结束后，公司董事会薪酬委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。
2. 考核结果反馈被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬委员会应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。
3. 考核结果归档考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存，保存期至少为五年。
4. 考核结果申诉被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

第五章 附则

第十条 本办法经公司股东大会审议通过后生效并实施，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的法律、行政法规、部门规章及规范性文件存在冲突，则以相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件规定为准。

山东玻纤集团股份有限公司董事会
2022年6月23日