

中顺洁柔纸业股份有限公司

2022 年股票期权与限制性股票激励计划考核管理办法

中顺洁柔纸业股份有限公司（以下简称“公司”）为持续推进长期激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，有效结合股东利益、公司利益和员工利益，遵循收益与贡献对等的原则，拟定《2022年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》。

为保证2022年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，公司根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第1号—业务办理》《公司章程》《2022年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》等有关规定，结合实际情况，拟定《2022年股票期权与限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法执行，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

（一）本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员，以及董事会认为应当激励的其他人员（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）。

（二）激励对象应当在公司授予权益时，以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职，并与公司（含子公司）签署劳动合同或者聘用协议。

四、考核机构

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，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

本激励计划授予的股票期权行权/限制性股票解除限售（含预留）对应的考核年度为2023年-2025年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核如下：

行权/解除限售安排	业绩考核
第一个行权期/解除限售期	2023年营业收入不低于100亿元
第二个行权期/解除限售期	2024年营业收入不低于110亿元
第三个行权期/解除限售期	2025年营业收入不低于121亿元

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表所载数据为准。

2、上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各行权期内，公司未满足相应业绩考核的，激励对象当期计划行权的股票期权不得行权，由公司注销；各解除限售期内，公司未满足相应业绩考核的，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。

（二）个人层面业绩考核

个人层面绩效考核按照公司（含子公司）现行的相关制度执行。激励对象的绩效考核结果分为“A”、“B”两个等级，各行权期/解除限售期内，公司依据激励对象相应的绩效考核结果，确认当期个人层面可行权比例/可解除限售比例，具体如下：

考核等级	A	B
分数段	80分（含）以上	80分以下
个人层面可行权/可解除限售比例	考核得分（考核得分超过100分的，按100分计算）/100	0%

各行权期内，公司满足相应业绩考核的，激励对象当期实际可行权的股票期

权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×个人层面可行权比例。对应当期未能行权的股票期权不得行权，由公司注销；各解除限售期内，公司满足相应业绩考核的，激励对象当期实际可解除限售的限制性股票数量=个人当期计划解除限售的限制性股票数量×个人层面可解除限售比例。对应当期未能解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。

六、考核结果管理

（一）激励对象有权了解其个人的绩效考核结果，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，考核记录由公司归案保存。

（二）若激励对象对其个人的绩效考核结果有异议的，可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，确定其个人最终的绩效考核结果。

（三）各行权期/解除限售期内，公司将以激励对象的个人绩效考核情况作为依据，相应办理股票期权行权/注销事项、限制性股票解除限售/回购注销事项。

七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。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、本激励计划（草案）相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（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、本激励计划（草案）的规定执行。

（二）本办法依据的相关法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，适用变化后的相关规定。

（三）本办法经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

中顺洁柔纸业股份有限公司董事会

2022 年 12 月 20 日