

广东蒙泰高新纤维股份有限公司

2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东蒙泰高新纤维股份有限公司（以下简称“公司”）为保证公司股权激励计划的顺利进行，进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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，公司拟实施 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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、规范性文件以及《广东蒙泰高新纤维股份有限公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，制定本考核办法。

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，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，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，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在本公司任职的董事、高级管理人员、核心管理骨干、核心技术（业务）骨干。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织对激励对象的考核工作。

(二) 公司总经理办公会、证券部、人力资源部等部门在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薪酬与考核委员会。

(三) 公司总经理办公会、证券部、人力资源部、财务部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。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次及预留授予部分的限制性股票考核年度为 2023-2025 三个会计年度，各归属期业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	2023年营业收入不低于5.00亿元
第二个归属期	2023-2024年营业收入累计不低于11.50亿元
第三个归属期	2023-2025年营业收入累计不低于20.00亿元

注：上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入数值作为计算依据，下同。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，按作废失效处理。

(二) 满足板块/部门层面绩效考核要求

激励对象当年实际归属额度与其所属板块/部门考核年度的绩效考核相关，各板块/部门的绩效考核内容、方法、目标由公司决定。本激励计划授予的限制性股票，在考核期内分年度对板块/部门层面进行绩效考核，根据板块/部门层面考核年度绩效确定板块/部门层面可归属系数（M），板块/部门层面绩效完成率达到 70%及以上，则 M=1，完成率低于 60%，则 M=0，完成率介于 60%（含 60%）与 70%之间，届时由公司总经理办公会确定 M。若归属期内，激励对象因所属板块/部门当期绩效水平未达到/未全部达到绩效考核目标，则该板块/部门所属激励对象对应考核当年不得归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

(三) 个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会根据激励对象个人的绩效考评评价指标确定考核评级，并

依照激励对象考核评级确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
考评结果	$S \geq 90$	$90 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
归属比例 (N)	100%			0

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，则激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×板块/部门层面可归属系数(M)×个人层面归属比例(N)。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本激励计划首次及预留授予部分的限制性股票考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、归属

(一) 薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的归属资格及归属数量。

(二) 绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

八、考核程序

公司总经理办公会、证券部、人力资源部等部门在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薪酬与考核委员会。

九、考核结果反馈及应用

(一) 被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束十个工作日内向被考核者通知考核结果；

(二) 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的十个工作日内向

薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会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；

（三）考核结果作为限制性股票归属的依据。

十、考核结果归档

（一）考核结束后，证券部、人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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，须考核记录员签字。

（三）绩效考核结果应作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由总经理办公会、证券部、人力资源部负责统一销毁。

十一、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激励计划生效后实施。

广东蒙泰高新纤维股份有限公司董事会

2022年12月1日