

# 宁波太平鸟时尚服饰股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证公司股权激励计划的顺利进行，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，激励公司及控股子公司的骨干员工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情况，特制定本办法。

### 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

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核、评估激励对象；

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和贡献紧密结合。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括在公司（含分公司及控股子公司）任职的董事、高级管理人员及核心骨干人员。

### 四、考核职责分工

1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

2、公司人力资源中心负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

3、公司人力资源中心、财经管理中心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。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

### 五、绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、事业部、激励对象个人三个层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

限制性股票解除限售的业绩条件如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 15%或以 2020 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 15%
第二个解除限售期	以 2021 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 15%或以 2021 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 15%
第三个解除限售期	以 2022 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 15%或以 2022 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 15%

注：上述“净利润”指标计算以归属于上市公司股东的净利润并剔除本次及其它有效期内激励计划股份支付成本后的数值作为计算依据。

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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

## 2、事业部层面绩效考核要求

通过考核激励对象所在事业部上一年度经营情况，确定事业部层面解除限售比例，事业部层面考核结果情况及对应解除限售比例如下表所示：

事业部考核结果	A	B	C	D
事业部层面系数 (M)	100%	80%	50%	0%

若事业部考核结果为 A，则该事业部层面可解除限售比例为 100%；若事业部考核结果为 B，则该事业部层面可解除限售比例为 80%；若事业部考核结果为 C，则该事业部层面可解除限售比例为 50%；若事业部考核结果为 D，则该事业部层面可解除限售比例为 0%。如未达到解除限售条件的，当期的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

## 3、个人层面绩效考核要求

根据公司制定的《2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额解除限售当期限制性股票，具体解除限售比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

考评结果	A	B	C	D	E
个人层面系数 (N)	100%	100%	80%	0%	0%

公司层面达到考核要求时，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×事业部层面系数（M）×个人层面系数（N）。激励对象按照绩效考核结果对应的个人当年实际解除限售额度来解除限售，未能解除限售部分由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

限售限制性股票解除限售的上一会计年度。

### 2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每年考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源中心、财经管理中心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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

## 八、考核结果管理

### 1、考核结果反馈及申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与公司人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

### 2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

为保证绩效激励的有效性，绩效结果不允许涂改，若需修改或重新记录，须薪酬与考核委员会委员签字确认。

## 九、附则

1、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

宁波太平鸟时尚服饰股份有限公司

2021 年 10 月 20 日