

上海水星家用纺织品股份有限公司

2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证上海水星家用纺织品股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的公司（含分、子公司）任职的董事、高级管理人员及核心技术（业务）人员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，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《公司章程》、《上海水星家用纺织品股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司（含分、子公司）任职的董事、高级管理人员及核心技术（业务）人员的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，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。

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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

1、公司董事会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。

2、公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对薪酬与考核委员会负责并向其报告工作。

3、公司人力资源部、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。

4、公司董事会负责对考核结果的审批。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票的解除限售期对应的考核时间区间为 2024~2026 年三个会计年度，公司将分别在 2024 年、2025 年、2026 年会计年度届满后对公司在对应考核时间区间内完成的业绩进行总体考核评价。公司层面的业绩考核将以公司 2023 年净利润为基数，对应考核各对应时间区间的净利润增长率，各解除限售期内公司层面解除限售比例与相应解除限售期业绩考核指标的实际完成情况相挂钩，各年度业绩考核目标及解除限售比例如下表所示：

解除限售期	对应考核时间区间	业绩考核指标	净利润增长率考核目标	
			目标值 (Am)	触发值(An)
第一个解除限售期	2024 年	以 2023 年净利润为基数，2024 年实现的净利润增长率	6.00%	4.00%
第二个解除限售期	2024~2025 年	以 2023 年净利润为基数，2024 年和 2025 年两年合计实现的净利润相对 2023 年的增长率	118.36%	112.16%
第三个解除限售期	2024~2026 年	以 2023 年净利润为基数，2024 年、2025 年和 2026 年三年合计实现的净利润相对 2023 年的增长率	237.46%	224.65%
业绩实际完成情况			公司层面解除限售比例 (X)	
对应考核时间区间实现的净利润增长率 (Y)	Y≥Am		X=100%	
	An≤Y<Am		X=60%	
	Y<An		X=0%	

注：“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润（下同），并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）在对应考核时间区间所涉及的股份支付费用数值对净利润的影响作为计算依据。

在各解除限售期内，若因公司未满足上述业绩考核目标，则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，由公司将按照激励计划的规定对该部分限制性股票作回购注销处理，回购价格为授予价格并支付银行同期存款利息。

2、个人层面绩效考核要求

在公司层面业绩考核达标后，需对激励对象个人绩效进行考核，根据绩效考核结果确定激励对象个人实际解除限售额度，个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度*个人层面解除限售比例，届时按照下表确定个人解除限售比例：

绩效考核结果	良好及以上	合格	不合格及以下
个人层面解除限售比例	100%	70%	0%

激励对象当年度因个人绩效考核未达标而不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格并支付银行同期存款利息。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度。公司将分别在 2024 年、2025 年、2026 年会计年度届满后对公司在对应考核时间区间完成的业绩进行总体考核评价。个人层面的绩效考核每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核目标完成情况。公司人力资源部、财务部等相关部门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，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。公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告确定激励对象的解除限售资格及数量，并将结果提交董事会审议。

八、考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

若被考核对象对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。若无法沟通解决，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最终确定。

九、考核结果归档

1、考核结果的归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存。绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后可由人力资源部统一销毁。

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，须当事人签字。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

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。

上海水星家用纺织品股份有限公司

2024 年 03 月 26 日