

---

# 岳阳林纸股份有限公司

## 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证岳阳林纸股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（以下简称“本计划”或“激励计划”）的顺利进行，进一步完善岳阳林纸股份有限公司（以下简称“岳阳林纸”或“公司”）的法人治理结构，促进公司建立健全长效激励约束机制，充分调动公司高级管理人员、中层管理人员及核心骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合，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。

### 第一章 总则

#### 第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理机构，建立健全公司激励与约束的长效机制，保证激励计划的顺利实施，确保公司发展战略和经营目标实现，促进公司可持续、高质量发展。

#### 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，实现公司与全体股东利益最大化。

#### 第三条 考核范围

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象。

### 第二章 考核组织管理机构

#### 第四条 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、公司证券投资部、人力资源中心、财务管理中心等相关部门负责考核的实施和执行，保存考核结果，并对数据的真实性和可靠性负责；
- 3、公司人力资源中心、财务管理中心等相关部门负责激励对象考核分数计算、考核结果的材料汇总；

4、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审核并做出决议。其中，董事、高级管理人员的考核结果应提交董事会审议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当回避表决。

#### **第五条 考核程序**

1、公司人力资源中心、财务管理中心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，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、公司人力资源中心、财务管理中心等相关部门将对中层管理人员及核心骨干的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议；

3、公司人力资源中心、财务管理中心等相关部门将对董事、高级管理人员的绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审议后提交董事会审议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当回避表决。

#### **第六条 考核期间与次数**

##### **1、考核期间**

激励对象的绩效考核年度与公司层面解除限售业绩考核年度保持一致。

##### **2、考核次数**

本计划授予有效期期间每年度一次。

### **第三章 考核内容**

#### **第七条 绩效考评评价及标准**

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。因公司层面业绩考核或个人层面绩效考核不达标导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得递延至下期解除限售。

##### **1、公司层面业绩考核要求**

本计划首次及预留授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本计划首次及预留授予的限制性股票公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

<b>解除限售期</b>	<b>业绩考核目标</b>
第一个解除限售期	2022 年度净资产现金回报率 (EOE) 不低于 14.5%，2022 年度相较 2019 年营业收入复合增长率不低于 6%，且上述两个指标均不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；2022 年度应收账款周转率不低于 8 次，EVA 不低于集

	团下达的考核指标。
第二个解除限售期	2023 年度净资产现金回报率 (EOE) 不低于 15.0%，2023 年度相较 2019 年营业收入复合增长率不低于 6%，且上述两个指标均不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；2023 年度应收账款周转率不低于 8 次，EVA 不低于集团下达的考核指标。
第三个解除限售期	2024 年度净资产现金回报率 (EOE) 不低于 15.5%，2024 年度相较 2019 年营业收入复合增长率不低于 6%，且上述两个指标均不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；2024 年度应收账款周转率不低于 8 次，EVA 不低于集团下达的考核指标。

注：①上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

②上述解除限售业绩考核中 EOE 为净资产现金回报率， $EOE=EBITDA/\text{平均净资产}$ ，是反映股东回报和公司价值创造的综合指标，其中 EBITDA 为息税折旧摊销前利润（剔除本次股权激励计划成本摊销影响），对标企业数据来源于 Wind 呈现的 EBITDA 值，平均净资产为期初与期末所有者权益算术平均值。

③激励计划有效期内，若公司因实施非公开发行股票进行融资，则融资行为新增加的净资产及该等净资产产生的现金不列入当年及次年的考核计算范围。

④在年度考核过程中对标企业若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

⑤上述同行业为根据申万行业分类标准确定“造纸+园林工程”两类行业的所属上市公司，两类行业考核指标的计算权重分别为 50%。

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，由公司按照本计划以授予价格予以回购。

## 2、激励对象个人绩效考核要求

激励对象按照本办法分年进行考核，并依据个人所在部门的年度平均绩效考评评价指标确定考评结果及当年度的解除限售比例，考核结果共有三个等次。个人绩效考核评价参考如下表所示：

考评结果	B 级及以上	C 级	D 级以下
标准系数	1.0	0.9	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。激励对象上一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，因公司层面业绩考核不达标或个人层面绩效考核导致当期解除限售条件未成就的，对应限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按授予价格进行回购注销。

## 第四章 考核结果的应用和管理

---

## **第八条 考核结果的反馈**

1、考核对象有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后五个工作日内向考核对象通知考核结果；

2、如考核对象对考核结果有异议，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，可提出申诉；董事及高级管理人员可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉；中层管理人员和核心骨干人员可向公司人力资源中心提出申诉。

董事会薪酬与考核委员会或人力资源中心在接到申诉之日起十个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以答复，并分别提交董事会、董事会薪酬与考核委员会根据实际情况对其考核结果进行复核，并告之相应的复核结果。

## **第九条 考核结果的应用**

1、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据；

2、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股份数量；

3、考核结束后，董事会薪酬与考核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。

## **第十条 考核结果的归档**

1、考核结束后，证券投资部、人力资源中心须保留绩效考核所有考核记录；

2、为保证绩效激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由考核对象签字确认；

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期限不少于激励计划有效期满后三年。

## **第五章 附则**

**第十一条** 本办法经公司股东大会审议通过后生效，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规存在冲突，则以最新的法律、法规规定为准。

**第十二条** 本办法的修改权及解释权均属于公司董事会。

**第十三条** 本办法由股东大会审议通过之日起开始实施。

岳阳林纸股份有限公司董事会

2020年12月31日