

南京盛航海运股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证南京盛航海运股份有限公司（以下简称“公司”或“盛航股份”）2021 年限制性股票激励计划的顺利进行，进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心业务人员的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制定了《南京盛航海运股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本股权激励计划的顺利实施，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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

考核评价必须坚持公平、公证、公开的原则，严格按照本办法和激励对象的业绩对激励对象进行评价，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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，包括公司

(含子公司)董事、高级管理人员、中层管理人员及核心业务人员,不包括公司独立董事、监事及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。

四、考核机构及执行机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责本次股权激励的组织、实施工作;
- 2、公司人力资源部门、财务资产部门、董事会秘书办公室组成考核小组负责具体实施考核工作,负责对薪酬与考核委员会的报告工作;
- 3、公司人力资源部、财务资产部门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、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划在2021年-2023年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。公司达到下述业绩考核指标时,激励对象授予的限制性股票方可解除限售:

解除限售期	业绩考核目标	
	公司解除限售系数 100%	公司解除限售系数 85%
第一个解除限售期	以2020年净利润为基数,2021年和2022年累积净利润增长率不低于70%	以2020年净利润为基数,2021年和2022年累积净利润增长率不低于59.5%
第二个解除限售期	以2020年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于100%	以2020年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于85%

注:(1)上述“净利润”指经审计的归属上市公司股东的净利润,且剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据;(2)当期可解除限售额度=当期计划解除限售额度×公司解除限售系数。

若各解除限售期内,公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的,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,由公司以授予价格回购注销。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级。

考评结果（S）	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
解除限售比例	100%		80%	0%

个人当年可解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×解除限售比例。

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象考核年度个人考核评价结果达到“A”、“B”、“C”等级，则激励对象按照本激励计划规定比例解除限售其考核当年计划解除限售的限制性股票；若激励对象考核年度个人考核评价结果为“D”等级，则激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司授予价格回购注销。

六、考核程序

公司人力资源部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，公司董事会负责考核结果的审核。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

2021年-2023年会计年度作为各解除限售期的考核年度。

（二）考核次数

本激励计划考核年度为2021年-2023年三个会计年度，2022年、2023年会计年度结束后各考核一次。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核通知的 5 个工作日内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。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，公司人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存，保存期不低于 5 年。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

九、附则

1、本办法由董事会负责制定、解释及修订。

2、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、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权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、本股权激励计划执行。

3、本办法经公司股东大会审议通过并自本股权激励计划生效后实施。

南京盛航海运股份有限公司董事会

2021 年 12 月 15 日