

南京纺织品进出口股份有限公司

2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

第一章 总则

第一条 为保证南京纺织品进出口股份有限公司（以下简称“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，健全公司中长期激励约束机制，实现对公司（含控股子公司）董事及中高层管理人员的激励与约束，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。

第二章 考核目的

第二条 进一步完善公司法人治理结构，健全公司中长期激励约束机制，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

第三章 考核原则

第三条 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，实现公司与全体股东利益最大化。

第四章 考核范围

第四条 本办法适用于参与公司 2021 年股票期权激励计划的所有激励对象。

第五章 考核机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对参与公司 2021 年股票期权激励计划的所有激励对象进行考核。

第六条 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，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绩效委员会。

第六章 绩效考评评价指标及标准

第七条 激励对象当年度股票期权的可行权份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

第八条 公司层面业绩考核要求：

一、行权时业绩考核条件：

本计划首次及预留授予的股票期权，在 2022-2024 年的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的行权条件。各年度公司业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	(1) 以2020年为基数，2022年利润总额增长率不低于130%，且不低于同行业的平均水平或对标企业的75分位值； (2) 以2020年为基数，2022年净资产收益率增长率不低于34%，且不低于同行业的平均水平或对标企业的75分位值； (3) 2022年旅游、商业零售等新板块业务利润总额合计不低于6,500万元。
第二个行权期	(1) 以2020年为基数，2023年利润总额增长率不低于210%，且不低于同行业的平均水平或对标企业的75分位值； (2) 以2020年为基数，2023年净资产收益率增长率不低于53%，且不低于同行业的平均水平或对标企业的75分位值； (3) 2023年旅游、商业零售等新板块业务利润总额合计不低于8,800万元。
第三个行权期	(1) 以2020年为基数，2024年利润总额增长率不低于275%，且不低于同行业的平均水平或对标企业的75分位值； (2) 以2020年为基数，2024年净资产收益率增长率不低于73%，且不低于同行业的平均水平或对标企业的75分位值； (3) 2024年旅游、商业零售等新板块业务利润总额合计不低于10,750万元。

注：(1) 以上“利润总额”的计算以剔除股权激励计划股份支付费用影响后的数值为计算依据；

(2) “净资产收益率”指标计算中的净利润、净资产分别为剔除股权激励计划股份支付费用影响后的归属于上市公司股东的净利润、加权平均净资产；在股权激励计划有效期内，若公司当年因融资实施发行股票或发行股份收购资产的行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润可不列入当年及次年的考核计算范围。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。若股票期权某个行权

期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期股票期权不可行权，由公司注销。

二、同行业及对标企业选取

按照所属申万研究所分类，与南纺股份主业最接近的细分行业为“贸易”及“旅游综合”两个三级分类，本激励计划选取上述两个行业下全部样本企业的整体平均水平为“同行业平均水平”。

基于行业相同或相近、业务结构相似、具有可比性的原则，选取 16 家从事“贸易”和“旅游”相关业务的 A 股上市公司作为对标企业，上述对标企业中不包括 ST 企业及考核基准年度业绩亏损企业。对标样本的构成情况如下：

证券代码	证券名称	证券代码	证券名称
600755.SH	厦门国贸	600605.SH	汇通能源
600822.SH	上海物贸	600710.SH	苏美达
000019.SZ	深粮控股	600753.SH	东方银星
002091.SZ	江苏国泰	600981.SH	汇鸿集团
002505.SZ	鹏都农牧	600128.SH	弘业股份
600058.SH	五矿发展	002033.SZ	丽江股份
600278.SH	东方创业	002059.SZ	云南旅游
600287.SH	江苏舜天	002159.SZ	三特索道

在本计划有效期内，若相关机构调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据；若某同行业企业或对标企业主营业务发生重大变化、出现偏离幅度过大的样本极值或异常值，董事会可以根据实际情况予以剔除或更换。

第九条 激励对象个人层面绩效考核：

激励对象个人考核按照《南京纺织品进出口股份有限公司 2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法》分年进行，由个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀、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行权比例确定激励对象实际行权的股份数量。

考核总分	$X \geq 80$	$70 \leq X < 80$	$X < 70$
考核等级	优秀、良好	合格	不合格
标准系数	1.0	0.8	0

个人当年实际行权额度 = 标准系数 × 个人当年计划行权额度。

若激励对象考核为“合格”或“不合格”的，公司将按照本计划的规定，注销其相对应行权期所获授但不可行权的股票期权。

第七章 考核期间与次数

第十条 本激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每年度考核一次。

第八章 考核结果管理

第十一条 考核结果反馈与申诉：

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后十个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可通过人力资源部向董事会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。

第十二条 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，保存期至少为五年。

第九章 附则

第十三条 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。

第十四条 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。