

上海海立（集团）股份有限公司

A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

上海海立（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、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、子公司经营骨干、核心技术（业务）骨干的积极性，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，根据国家有关规定和公司实际，特制定本实施考核管理办法（以下简称“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，保证公司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

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，以实现本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 A 股限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）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。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）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

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核结果的运用

（一）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，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。具体如下：

考评结果 (S)	$100 \geq S \geq 80$	$S < 80$
解除限售比例	100%	0

其中激励对象为公司高管的，若当年度个人绩效考评结果为 $80 \leq S < 90$ ，则激励对象当年度解除限售比例为 90%。

(二) 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，个人当年实际解除限售额度 = 个人解除限售比例 × 个人当年计划解除限售额度。当年度激励对象未能解除限售的限制性股票由公司按照授予价格回购并注销。

(三) 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。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授的 A 股限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划考核为年度考核，每个会计年考核一次。

七、考核程序

1. 公司及下属各单位按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各部门、各被考核对象的年度绩效目标，各部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

2. 下一年度初期，公司组织相关部门对激励对象进行考核。考核主要采取自评、单位评价、公司审定等方式最终确定。

3. 人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成考核报告，提交董事会薪酬与考核委员会审批。

八、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应在考核工作结束后 10 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。

(二) 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。

九、附则

(一) 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。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自本次 A 股限制性股票激励计划生效后实施。

上海海立（集团）股份有限公司

董事会

2020 年 10 月 20 日