

新大洲控股股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证新大洲控股股份有限公司（以下简称“公司”）2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含分公司、控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员和核心人员诚信勤勉地开展工作，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《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、规范性文件和《新大洲控股股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

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 2023 年股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，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本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括但不限于公司（含分公司、控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员和核心人员。

四、考核机构

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织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。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。
- 3、公司人力资源部、事业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、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在未来的激励计划的会计年度中，分年度进行绩效考核并解锁，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本激励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 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，达到下述业绩考核指标时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

解除限售期	业绩考核指标 (X)	业绩考核具体目标(万元)	公司层面解除限售比例
第一个解除限售期	2024 年净利润	$X \geq 1000$	100%
		$800 \leq X < 1000$	80%
		$X < 800$	0%
第二个解除限售期	2025 年净利润	$X \geq 3000$	100%
		$2400 \leq X < 3000$	80%
		$X < 2400$	0%

注：上述“净利润”指扣除非经常性损益后的净利润，同时剔除股权激励计划股份支付费用影响后的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，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，由公司按照授予价格加上银行同期定期存款利息之和回购注销。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象只有在上一年度新大洲控股达到上述公司业绩考核目标，以及个人岗位绩效考核达标的前提下，才可解除限售。具体解除限售比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

激励对象个人绩效考评结果按照 A（杰出）、B（优秀）、C（良好）、D（合格）、和 E（不合格）五个考核等级进行归类，各考核等级对应的考核分数和可解除限售比例如下：

考评分数	分数 ≥ 95	$95 >$ 分数 ≥ 85	$85 >$ 分数 ≥ 75	$75 >$ 分数 ≥ 60	分数 < 60
评价标准	A（杰出）	B（优秀）	C（良好）	D（合格）	E（不合格）

个人层面系数	100%	70%	0%
--------	------	-----	----

若公司层面业绩考核达标,个人当年实际解除限售额度 = 公司层面解除限售比例×个人层面系数×个人当年计划解除限售额度。

被激励对象按照各考核年度个人当年实际解除限售额度解除限售,激励对象因个人层面绩效考核结果导致未能解除限售的限制性股票,由公司按照授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每一个解除限售期所对应的前一个会计年度。

2、考核次数

公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、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。

八、考核结果的管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果,员工直接主管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。

如果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。

2、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,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由人力资源部统一销毁。

九、附则

1、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

新大洲控股股份有限公司董事会

2023 年 8 月 8 日