

# 新华都购物广场股份有限公司

## “领航员计划（二期）”股权激励计划实施考核管理办法

为保证新华都购物广场股份有限公司（以下简称“公司”）“领航员计划（二期）”股权激励计划（以下简称“本次股权激励计划”、“本计划”）能够得以顺利实施，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》、《深圳证券交易所上市公司业务办理指南第9号——股权激励》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

### 一、考核目的

为保证本次股权激励计划的顺利实施，激励员工努力奋斗、创新业务、创造价值，激发员工发扬领航员精神，在与公司共同成长的过程中能够分享发展成果、实现自我价值；吸引和保留优秀的管理人才和业务骨干，提高员工凝聚力和公司竞争力；建立和完善劳动者与所有者的利益共享机制，有效的将股东利益、公司利益和经营者利益结合在一起，使各方共同关注公司的长期稳定发展。

### 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股权激励计划的所有激励对象，包括董事（不含独立董事）、高级管理人员、中高层管理人员及核心骨干人员。

### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事（不含独立董事）、高级管理人员、中高层管理人员及核心骨干人员等股权激励对象进行考核。

### 五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售/行权将根据公司、激励对象两个层面的

考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核

本计划首次授予的限制性股票/股票期权的解除限售/行权考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

1、限制性股票激励计划首次授予的限制性股票各年度绩效考核目标如下表所示：

(1) 上市公司层面业绩考核指标：

解除限售期	考核目标
第一个解除限售期	2021年净利润不低于11,830万元
第二个解除限售期	2022年净利润不低于14,390万元
第三个解除限售期	2023年净利润不低于16,030万元

注：(1) 该考核指标仅针对参与本计划的上市公司董事、高级管理人员及任职于上市公司层面的激励对象，各子公司层面激励对象不参与该考核；(2) 以上“净利润”指标为经审计的合并利润表中归属于上市公司股东的净利润；(3) 上表中的“不低于”含本数；(4) 上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

(2) 子公司层面业绩考核指标：

解除限售期	考核目标
第一个解除限售期	2021年净利润不低于10,230万元
第二个解除限售期	2022年净利润不低于11,990万元
第三个解除限售期	2023年净利润不低于13,230万元

注：(1) 该考核指标针对参与本计划所有的激励对象；(2) 以上“净利润”指经审计的久爱致和合并报表数据；(3) 上表中的“不低于”含本数；(4) 上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

预留部分授予的限制性股票各年度绩效考核目标与首次授予相同，具体考核年度由董事会确定。

若子公司层面达到上述业绩考核目标，则在子公司层面任职的激励对象对应考核当年的限制性股票可解除限售；若上市公司层面及子公司层面达到上述业绩考核目标，则上市公司董事、高级管理人员及任职于上市公司层面的激励对象对应考核当年的限制性股票可解除限售。

若上市公司层面及子公司层面未达到上述业绩考核目标，则上市公司董事、高级管理人员及任职于上市公司层面的激励对象考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款

利息之和，对公司未满足上述业绩考核目标负有个人责任的，回购价格为授予价格。

若子公司层面未达到上述业绩考核目标，则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，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和，对公司未满足上述业绩考核目标负有个人责任的，回购价格为授予价格。

## 2、股票期权激励计划授予的股票期权各年度绩效考核目标如下表所示：

### (1) 上市公司层面业绩考核指标：

行权期	考核目标
第一个行权期	2021年净利润不低于11,830万元
第二个行权期	2022年净利润不低于14,390万元
第三个行权期	2023年净利润不低于16,030万元

注：(1) 该考核指标仅针对参与本计划的上市公司董事、高级管理人员及任职于上市公司层面的激励对象，各子公司层面激励对象不参与该考核；(2) 以上“净利润”指标为经审计的合并利润表中归属于上市公司股东的净利润；(3) 上表中的“不低于”含本数；(4) 上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

### (2) 子公司层面业绩考核指标：

行权期	考核目标
第一个行权期	2021年净利润不低于10,230万元
第二个行权期	2022年净利润不低于11,990万元
第三个行权期	2023年净利润不低于13,230万元

注：(1) 该考核指标针对参与本计划所有的激励对象；(2) 以上“净利润”指经审计的久爱致和合并报表数据；(3) 上表中的“不低于”含本数；(4) 上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若子公司层面达到上述业绩考核目标，则在子公司层面任职的激励对象对应考核当年的股票期权额度可行权；若上市公司层面及子公司层面达到上述业绩考核目标，则上市公司董事、高级管理人员及任职于上市公司层面的激励对象对应考核当年的股票期权额度可行权。

若上市公司层面及子公司层面未达到上述业绩考核目标，则上市公司董事、高级管理人员及任职于上市公司层面的激励对象考核当年股票期权的可行权额度不可行权，作废处理。

若子公司层面未达到上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年股票

期权的可行权额度不可行权，作废处理。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核由董事会薪酬与考核委员会按照本办法分年进行考核，根据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合格档和不合格档，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的解除限售/行权比例：

考核结果	合格	不合格
标准系数	1	0

个人当年实际解除限售/可行权额度=标准系数×个人当年计划解除限售/可行权额度。

若激励对象个人考核当年为“合格档”，则激励对象可按照本计划规定的比例申请解除限售/行权。若激励对象个人考核当年为“不合格档”，则公司按照本计划规定，取消该激励对象当期解除限售/行权额度，由公司按授予价格回购注销限制性股票，注销当期股票期权额度。

当期解除限售/行权的条件未成就的，限制性股票/股票期权不得解除限售/行权或递延至下期解除限售/行权，应当按照《上市公司股权激励管理办法》第二十六条/第三十二条第二款规定处理。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象每期限制性股票解除限售或股票期权行权的前一会计年度。

### 2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度，每年考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源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考核委员会。

## 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，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。如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。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。

## （二）考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档由董事会办公室保存。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

## 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股权激励计划生效后实施。

新华都购物广场股份有限公司董事会

2021 年 3 月 26 日