

新大洲控股股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证新大洲控股股份有限公司（以下简称“公司”）2021 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，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员及董事会认为应当激励的其他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、规范性文件及《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 2021 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，包括但不限于公司董事、中层管理人员及董事会认为应当激励的其他核心人员。

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，并负责对公司董事、高级管理人员、中层管理人员及董事会认为应当激励的其他核心人员等股权激励对象进行考核。

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锁条件。

本首次授予的限制性股票的解锁考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，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锁：

解除限售期	业绩考核指标 (X)	业绩考核具体目标 (单位：万元)	公司层面解锁比例
首次授予限制性股票第一个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2021 年净利润的增长额	$X \geq 10860$	100%
		$X < 10860$	0
首次授予限制性股票第二个解除限售期	2022 年的净利润	$X \geq 1000$	100%
		$X < 1000$	0
首次授予限制性股票第三个解除限售期	2023 年的净利润	$X \geq 5000$	100%
		$5000 > X \geq 4000$	80%
		$X < 4000$	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。

若预留部分限制性股票在 2021 年授出，则各年度业绩考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分限制性股票于 2022 年授出，则各年度的考核目标对应的解除限售批次及解除限售比例安排如下：

解除限售期	业绩考核指标 (X)	业绩考核具体目标 (单位：万元)	公司层面解锁比例
预留授予限制性股票第一个解除限售期	2022 年的净利润	$X \geq 1000$	100%
		$X < 1000$	0
预留授予限制性股票第二个解除限售期	2023 年的净利润	$X \geq 5000$	100%
		$5000 > X \geq 4000$	80%

		X<4000	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锁定的限制性股票均不得解除锁定，由公司按照授予价格加上银行同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，才可解锁。具体解锁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锁比例如下：

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%

个人当年实际解除限售额度 = 公司层面解锁比例 × 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锁额度解锁，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

本激励计划授予的限制性股票考核年度为 2021-2023 三个会计年度。

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。

九、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

新大洲控股股份有限公司**董事会**

2021 年 9 月 14 日