

新大正物业集团股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

新大正物业集团股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理结构，有效调动中、高层管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性、主动性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，确保公司发展战略目标的实现，最终实现公司、员工、股东、社会价值多赢的目的，制定了《新大正物业集团股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）。为了配合《激励计划（草案）》的实施，公司根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》以及其他法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定了《新大正物业集团股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的制定

本办法制定目的是对符合本次激励计划要求的激励对象进行有效考核，为本次激励计划执行过程中限制性股票可否行权提供评价依据。

二、考核原则

（一）公平、公正、公开原则

以公司设定的业绩考核指标为基础，以各考核阶段设定的考核指标或工作表现为依据进行考核，绩效考核和评估结论应依据准确的事实做出，反映激励对象真实绩效表现和能力水平，避免主观臆断和个人情感因素的影响，并让激励对象充分了解考核的程序、方法和考核结果等事宜，保证考核的透明度。

（二）差别性原则

针对不同岗位的激励对象，其考核内容和考核执行方式有所区别。

三、激励对象

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象，具体包括以下几类：

（一）公司董事、高级管理人员（不含单独或合计持有上市公司 5%以上股份的

股东或实际控制人及其配偶、父母和子女，亦不含独立董事以及监事）；

（二）子公司的高级管理人员及中层管理人员（含控股子公司）；

（三）核心技术人员和业务骨干人员（含控股子公司）；

以上董事必须经公司股东大会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象均已与公司（含控股子公司）签署劳动合同、雇佣合同等合同。

四、考核职责分工

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

（二）董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

（三）公司人力资源中心、财务管理中心等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司人力资源中心、财务管理中心等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

（五）公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象考核结果进行审议并做出决议。

五、考核期间和次数

本激励计划有效期自首次授予部分限制性股票上市之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

六、考核内容

（一）公司层面绩效考核要求

本激励计划考核年度为 2022-2025 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，在解除限售的各个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。参照 2021 年限制性股票激励计划中 2022-2025 年考核目标保持一致，以 2020 年度营业收入、净利润值为基数，对各考核年度的营业收入增长率、净利润增长率进行考核，根据上述指标每年对应的完成情况核算公司层面解锁

比例。公司业绩考核目标及解锁比例安排如下表所示：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2022年	营业收入同比2020年增长不低于110%；并且公司净利润同比2020年增长不低于90%
第二个解除限售期	2023年	营业收入同比2020年增长不低于200%；并且公司净利润同比2020年增长不低于150%
第三个解除限售期	2024年	营业收入同比2020年增长不低于280%；并且公司净利润同比2020年增长不低于210%
第四个解除限售期	2025年	营业收入同比2020年增长不低于360%；并且公司净利润同比2020年增长不低于280%

注：上述“营业收入”以经公司聘请的符合资质的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除股份支付费用的影响。

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，由公司按授予价格回购注销。

（二）组织层面绩效考核要求

激励对象的绩效评价结果分为合格、不合格两个等级，考核评价表适用于考核对象。组织层面的业绩考核根据被激励对象所在组织绩效核心业绩指标年度考核得分。按照组织层面的完成情况，完成当年核心业绩指标考核即为合格 100%，未完成则是不合格为 0，由公司按授予价格回购注销。

公司对业务单元绩效考核的重点为业务单元经营业绩，绩效指标重点为财务指标，即每一年度年初根据集团整体战略安排下达的核心预算指标；对职能与平台部门绩效考核的重点为支持战略实现的核心管理指标，绩效指标重点体现本部门对公司和业务单元的核心价值及贡献。

（三）个人层面绩效考核要求

公司人力资源中心将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象解除限售的比例。

激励对象的绩效评价结果分为 A、B、C、D、E 五个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

评价分数	B及以上 (A、B)	C	D	E (得分<60)
标准系数	1.0	0.8	0.6	0

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×集团层面解除限售比例×组织层面绩效考核系数×个人层面标准系数。

激励对象因考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

七、考核程序

(一) 每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源中心、财务管理中心等相关职能部门，根据公司年度确定的关键性工作和任务，通过与激励对象的互动，确定激励对象当年的“工作目标”。根据所确定的激励对象当年的“工作目标”，公司与激励对象确认《员工绩效考核表》中的各项考核指标，作为年度考核个人工作业绩的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

(二) 根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象若需要调整年初制定的《员工绩效考核表》，须经直接上级审核后向董事会薪酬与考核委员会备案。

(三) 公司人力资源中心、财务管理中心等相关职能部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司人力资源中心、财务管理中心等相关职能部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下对激励对象涉及的《员工绩效考核表》中的相关内容进行评分，由人力资源中心在此基础上形成绩效考核报告。

(五) 公司人力资源中心将本次股权激励计划中激励对象的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。由公司人力资源中心在考核结束后5个工作日内将考核结果反馈至激励对象本人。

(六) 如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起2个工作日内向人力资源中心提出申诉，人力资源中心可根据实际情况对其考核结果进行复核，如

确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划行权实施的依据。

八、考核结果管理

（一）董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

（二）为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

（三）考评主体应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消考评主体资格。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法自股权激励计划经公司股东大会审议通过之日起开始实施。

新大正物业集团股份有限公司董事会

2022年3月28日