

# 新海宜科技集团股份有限公司

## 2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法

新海宜科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，吸引和留住优秀人才，充分调动公司重要管理骨干、业务骨干人员的主动性、积极性、创造性，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，提高公司整体经营管理水平，促进公司可持续发展态势，确保公司发展战略和经营目标的实现，最终实现公司、员工、股东、社会价值多赢的目的，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《新海宜科技集团股份有限公司章程》及其他相关法律、法规规定，结合公司实际，制订本考核办法。

### 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2022年限制性股票激励计划（以下简称：“本激励计划”）的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

1、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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

2、差异化原则：针对不同级别的激励对象，其考核内容和考核执行方式有所区别。

### 三、考核对象

本办法适用于包括公司重要管理骨干、业务骨干在内的本激励计划范围内

的人员，不包括独立董事和监事，亦不包括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。所有激励对象在本激励计划的考核期内于公司及子公司任职并已签署劳动合同。

#### 四、考核机构及职责

- 1、公司薪酬与考核委员会负责本激励计划考核的领导、组织和审核工作。
- 2、公司人力资源部门、财务等部门提供相关的考核数据，并对数据的真实性及可靠性负责。
- 3、公司董事会负责考核结果的审核。

#### 五、限售期和解除限售安排

本激励计划首次授予限制性股票的限售期分别为各自授予限制性股票授予登记完成之日起12个月、24个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

依据解除限售的业绩考核目标设置情况，本期激励计划首次授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份

的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

## 六、考核步骤和内容

### 第一步：公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票根据激励对象任职单位不同分别设置不同的公司业绩考核目标，考核年度为2022年-2023年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2021年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于60%
第二个解除限售期	以2021年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于70%

以上“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次及其他激励计划股份支付费用影响的净利润。

如公司未满足上述业绩考核目标的，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。

### 第二步：激励对象个人绩效考核

激励对象的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例。根据公司制定的《2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，激励对象的绩效考核结果分为五个等级。

#### 考核结果等级表

等级	定义	标准系数
A	卓越	K=1
B+	优秀	K=0.9
B	良好	K=0.7
C	待改进	K=0.5
D	淘汰	K=0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面标准系数×个人当年计划解除限售额度

激励对象考核当年未能解除限售的限制性股票，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。

## 七、考核期间与次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为2022年、2023年两个会计年度，每年度考核一次。

## 八、解除限售

(一) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

(二) 绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 九、考核程序

公司人力资源部等相关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，由薪酬与考核委员会对最后得分进行核查、分析、汇总相关考核数据，作为本次激励计划解除限售实施的依据。

## 十、考核结果反馈

1、激励对象有权了解自己的考核结果，人力资源部门应确定结果后5个工作日内将考核结果通知激励对象。

2、如果激励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，激励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。

## 十一、考核记录管理

1、公司人力资源部门负责对所有激励对象的考核记录进行保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期限为五年，超出保存期限的，由薪酬与考核委员会

核定后统一销毁。

## 十二、附则

1、本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件及公司章程的规定执行，本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规定相抵触的，应及时对本办法进行修订。

2、本办法由公司董事会负责解释。

3、本办法自股东大会审议通过之日起开始实施，修改时亦同。

新海宜科技集团股份有限公司董事会

二〇二二年七月二十五日