

新华都科技股份有限公司

“领航员计划（六期）”股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证新华都科技股份有限公司（以下简称“公司”）“领航员计划（六期）”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自律监管指南第1号——业务办理》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，包括在公司（含子公司）任职的核心管理人员、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，并负责对核心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

（一）公司层面业绩考核要求

本计划授予股票期权的行权考核年度为2024年-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次。根据下表确定持有人的行权比例：

行权期	考核年度	以公司 2023 年净利润为基数，各考核年度净利润的复合增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个行权期	2024 年	30%	12%
第二个行权期	2025 年	30%	12%
第三个行权期	2026 年	30%	12%

考核指标	业绩完成度	公司标准系数
各考核年度净利润的复合增长率 (A)	$A \geq Am$	100%
	$Am > A \geq An$	$(1+A)/(1+Am)*100\%$
	$A < An$	0%

注：1) 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；2) “公司标准系数”计算结果四舍五入，保留两位小数；3) 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。

(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，根据下表确定激励对象的行权比例：

个人层面考核等级	个人标准系数
90分（含）以上	100%
80分（含）-90分	80%
60分（含）-80分	60%
60分以下	0

个人当年实际可行权额度（保留整数，不进行四舍五入）=个人当期计划行权的股票期权数量×公司标准系数×个人标准系数。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象每期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 2024 年-2026 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。若本办法与国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行。未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行。

（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。

新华都科技股份有限公司

董 事 会

二〇二四年六月二十八日