

深圳市新国都股份有限公司

2025 年股票期权激励计划实施考核办法

为促进深圳市新国都股份有限公司（以下简称公司）建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，保证 2025 年股票期权激励计划（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，激励公司经营管理决策层、中高层管理人员和核心骨干人员努力开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司治理结构，建立健全公司长期激励与约束机制，倡导公司与管理层及骨干人员共同持续发展的理念，充分调动董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员的积极性，提升公司的核心竞争力，保证本激励计划的顺利实施，确保公司发展战略和经营目标的实现，本公司依据《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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2025 年修订）》等有关法律、法规及规范性文件和《公司章程》制定本计划。

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，以实现股票期权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。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。

四、考核组织

- 4.1 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定与修订本办法。
- 4.2 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 4.3 公司人力资源中心负责考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 4.4 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及评价标准

考核指标：激励对象每年度股票期权可行权额度根据公司层面业绩指标考核、个人层面绩效考核两个层面的考核结果共同确定。

5.1 公司层面业绩指标考核：

5.1.1 股票期权各行权期的公司业绩条件

本激励计划授予的股票期权分两期行权，行权考核年度为 2025 年-2026 年，公司将对激励对象分年度进行绩效考核，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件之一。绩效考核中业绩考核目标具体如下：

行权期	绩效考核目标
股票期权第一个行权期	2025 年净利润不低于 3.5 亿元
股票期权第二个行权期	2026 年净利润不低于 4.5 亿元

注：1、2025 年及 2026 年“净利润”指经审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润，但剔除公司当年度确认的全部在有效期内的股权激励、员工持股计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据。

2、上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

5.1.2 期权有效期内公司进行股权融资的特殊规定

5.1.2.1 如果在期权有效期内公司进行了股权融资，融资目的为通过发行股票作为支付手段购买资产或者使用募集资金用于购买资产，则计算行权条件时应剔除融资产生的影响。具体方法如下：在股权融资完成年之后年度开始的行权期，计算行权条件时，“净利润”应为扣除此部分新增资产所对应的净利润数额。

5.1.2.2 如果在期权有效期内公司进行了股权融资，融资目的不是作为支付手段为购买资产且不使用募集资金用于购买资产，则在股权融资完成年之后年度开始的行权期，相关业绩指标不做调整。

5.1.2.3 如果在期权有效期内公司进行了股权融资，发行的部分股票作为支付手段为购买资产，或者使用部分募集资金用于购买资产，且该股权融资的董事会决议日期晚于本次股权激励草案董事会决议日期，则发行股票作为支付手段为购买资产或者使用募集资金用于购买资产的部分，按照上述第一款的规定剔除该部分产生的影响；剩余部分按照上述第二款的规定不做调整。

5.2 激励对象个人层面绩效考核要求：

此次股权激励有效期内考核的每个会计年度里，股权激励对象还需进行相应的个人层面的绩效考核。激励对象的个人层面考核按照公司相关规定组织实施。

个人层面绩效考核结果	个人层面系数
合格	100%
不合格	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行权额度=个人层面系数*个人当年计划可行权额度。

激励对象在申请行权的前一个会计年度考核结果必须符合公司相关绩效管理规定时才能进行行权。

5.3 未达到行权条件的股票期权的处理方法

如行权期内的任一年度公司业绩条件未达到行权条件的，对应行权期所获授的但尚未行权的股票期权由公司注销。如行权期内的任一年度激励对象个人绩效考核未达标的，按照该计划激励对象对应行权期所获授的但不满足行权条件且尚未行权的股票期权由公司注销。

六、考核程序

公司人力资源中心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。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的行权资格及数量。

6.1 激励对象个人层面绩效考核主要考核程序：

6.1.1 部门 KPI 确定：

每次考核期初，根据公司经营目标和公司 KPI 目标，设定各部门 KPI，董事、高级管理人员及部分中层管理人员的绩效与团队绩效一致。

6.1.2 KPI 考核：

每次考核期末，根据期初制订的 KPI 进行考核，其中，董事、高级管理人员及部分中层管理人员由公司总经理或副总经理对其进行绩效评价。

其他中层管理人员和核心骨干人员的绩效评价根据公司行政文件《新国都绩效管理制度》的要求由人力资源中心进行组织，并由所属直接上级初评、更高级别的管理人员复评。

6.1.3 在绩效考核期间激励对象出现触犯公司红线，贪污受贿，侵吞/侵占公

司财产/财物；泄露公司机密，损害公司利益；弄虚作假（包括上报相关数据弄虚作假和隐瞒学历、身份，代打卡等）、违法违规、内部重大违纪、重大工作失职、渎职、因工作失误造成重大客户投诉、根据部门制定的 KPI 目标完成率较低、工作能力不足以胜任现职务以及其他损害公司声誉、经济利益、企业公众形象等事项，相关激励对象的当年考核结果将被定为“不合格”。

6.2 考核期间、考核年度：激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

6.3 考核次数：2025 年和 2026 年两个会计年度，每年度考核一次。

七、考核结果管理

7.1 考核结果反馈与申诉

公司人力资源中心将本激励计划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。公司人力资源中心原则上在考核结束后 5 个工作日内将考核结果反馈至激励对象本人。如激励对象对考核结果持有疑议，可与本部门上级沟通或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，公司董事会薪酬与考核委员会需开展复核工作，并确定最终考核结果。

7.2 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。

八、附则

8.1 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。

8.2 本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

深圳市新国都股份有限公司

董事会

2025 年 5 月 27 日