

大连圣亚旅游控股股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

大连圣亚旅游控股股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司及全资和控股子公司任职的各类核心骨干人员的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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》、《上海证券交易所股票上市规则》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》等有关法律、法规和规范性文件及《大连圣亚旅游控股股份有限公司章程》和《大连圣亚旅游控股股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《大连圣亚旅游控股股份有限公司 2025 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

进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司及全资和控股子公司任职的各类核心骨干人员的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展。

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，以实现股权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激励计划的所有激励对象，包括公司（含全资子公司及控股子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工，不包括独立董事、监事以及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本激励计划的有效期内于公司或公司的全资或者控股子公司任职，并签署劳动合同。

四、考核机构

（一）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。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会薪酬与考核委员会负责考核结果的审核。

五、绩效考评指标及标准

（一）公司层面绩效考核要求

本激励计划首次授予限制性股票解除限售的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，分年度进行考核，针对上市公司层面、景区层面分别设置考核指标。

1. 上市公司层面业绩考核目标

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2025 年	公司需满足下列两个条件之一： （1）公司 2025 年经审计的合并报表的营业收入不低于 2023-2024 年两年平均值，且以 2023-2024 年两年平均值为基数，公司 2025 年经审计的合并报表的营业收入增长率不低于同行业可比公司 75 分位； （2）公司 2025 年的净利润实现盈利。
第二个解除限售期	2026 年	公司需满足下列两个条件之一： （1）以 2023-2024 年两年平均值为基数，公司 2026 年经审计的合并报表的营业收入增长率不低于 3%且不低于同行业可比公司 75 分位；

		(2) 公司 2026 年的净利润不低于 3,000 万元。
第三个解除限售期	2027 年	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以 2023-2024 年两年平均值为基数，公司 2027 年经审计的合并报表的营业收入增长率不低于 5% 且不低于同行业可比公司 75 分位； (2) 公司 2027 年的净利润不低于 5,000 万元。

注：①上述“营业收入”指标以上市公司经审计的合并报表的营业收入，并剔除大连新世界会展服务有限公司（2023 年 12 月不再纳入合并报表范围）影响的数值作为依据。

②上述“净利润”指标以上市公司经审计的归属于上市公司股东的净利润（以扣除非经常性损益前后孰高者为准），并剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响的数值作为依据。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露（不含当日）之前授予，则预留授予部分的限制性股票考核年度及考核指标与首次授予部分一致；若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露（含当日）之后授予完成，则预留授予限制性股票的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，具体如下：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026 年	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以 2023-2024 年两年平均值为基数，公司 2026 年经审计的合并报表的营业收入增长率不低于 3% 且不低于同行业可比公司 75 分位； (2) 公司 2026 年的净利润不低于 3,000 万元。
第二个解除限售期	2027 年	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以 2023-2024 年两年平均值为基数，公司 2027 年经审计的合并报表的营业收入增长率不低于 5% 且不低于同行业可比公司 75 分位； (2) 公司 2027 年的净利润不低于 5,000 万元。
第三个解除限售期	2028 年	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以 2023-2024 年两年平均值为基数，公司 2028 年经审计的合并报表的营业收入增长率不低于 10% 且不低于同行业可比公司 75 分位； (2) 公司 2028 年的净利润不低于 7,000 万元。

注：①上述“营业收入”指标以上市公司经审计的合并报表的营业收入，并剔除大连新世界会展服务有限公司（2023 年 12 月不再纳入合并报表范围）影响的数值作为依据。

②上述“净利润”指标以上市公司经审计的归属于上市公司股东的净利润（以扣除非经常性损益前后孰高者为准），并剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响的数值作为依据。

若各考核年度公司层面业绩考核目标完成度 $A \geq 100\%$ ，则公司层面可解除限售比例 $X_1 = 100\%$ ；若 $80\% \leq A < 100\%$ ，则 $X_1 = A$ ；若 $A < 80\%$ ，则 $X_1 = 0$ 。

公司主营业务为景区经营、景区内商业运营、动物经营及景区内酒店运营。公司结合自身业务模式和战略发展方向，选取与公司主营业务相关的上市公司作为同行业可比公司，具体如下：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
02255.HK	海昌海洋公园	600054.SH	黄山旅游
600706.SH	曲江文旅	300144.SZ	宋城演艺
000888.SZ	峨眉山 A	002033.SZ	丽江股份
600576.SH	祥源文旅	603099.SH	长白山
603199.SH	九华旅游	002159.SZ	三特索道
002627.SZ	三峡旅游	000978.SZ	桂林旅游
603136.SH	天目湖	300859.SZ	西域旅游
000430.SZ	张家界	600749.SH	西藏旅游

在本激励计划有效期内，若某同行业可比公司的主营业务发生重大变化、出现偏离幅度过大的样本极值或异常值，董事会可以根据实际情况予以剔除或更换。

2. 景区层面业绩考核目标

本激励对象在 2025-2027 年会计年度中，在大连景区、哈尔滨景区层面业绩考核目标如下表：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2025 年	大连景区或哈尔滨景区 2025 年经审计的营业收入不低于 2023-2024 年两年平均值。
第二个解除限售期	2026 年	以 2023-2024 年两年平均值为基数，大连景区或哈尔滨景区 2026 年经审计的营业收入增长率不低于 3%。

第三个解除限售期	2027 年	以 2023-2024 年两年平均值为基数，大连景区或哈尔滨景区 2027 年经审计的营业收入增长率不低于 3%。
----------	--------	---

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露（不含当日）之前授予，则预留授予部分的限制性股票考核年度及考核指标与首次授予部分一致；若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露（含当日）之后授予完成，则预留授予限制性股票的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，具体如下：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026 年	以 2023-2024 年两年平均值为基数，大连景区或哈尔滨景区 2026 年经审计的营业收入增长率不低于 3%。
第二个解除限售期	2027 年	以 2023-2024 年两年平均值为基数，大连景区或哈尔滨景区 2027 年经审计的营业收入增长率不低于 3%。
第三个解除限售期	2028 年	以 2023-2024 年两年平均值为基数，大连景区或哈尔滨景区 2028 年经审计的营业收入增长率不低于 3%。

若各考核年度景区层面业绩考核目标完成度 $B \geq 100\%$ ，则景区层面可解除限售比例 $X_2 = 100\%$ ；若 $80\% \leq B < 100\%$ ，则 $X_2 = B$ ；若 $B < 80\%$ ，则 $X_2 = 0$ 。

参与本激励计划的上市公司董事、高级管理人员仅适用上市公司层面业绩考核；负责大连景区或哈尔滨景区具体业务的激励对象，其获授权益中的 20% 参与上市公司层面业绩考核，80% 参与景区层面的业绩。

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。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

激励对象个人考核评价结果分为优秀、良好、合格与不合格，由经公司考核完成后确定的考核分值（X）决定对应评价结果，各考核评价结果分别对应当期

解除限售比例（M），具体如下表所示：

考核分值（X）	$X \geq 80$	$80 > X \geq 70$	$70 > X \geq 60$	$X < 60$
考核评级	优秀	良好	合格	不合格
解除限售系数（M）	100%		80%	0%

参与本激励计划的上市公司董事、高级管理人员当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当期可解除限售的股票数量 $\times$ 公司层面解除限售比例 X_1 $\times$ 解除限售系数 M。

负责大连景区、哈尔滨景区具体业务的激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当期可解除限售的股票数量 $\times$ （20% $\times$ 公司层面解除限售比例 X_1 +80% $\times$ 景区层面可解除限售比例 X_2 ） $\times$ 解除限售系数 M。

六、考核期间与次数

1. 考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

2. 考核次数

本激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度（若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露（含当日）之后授予完成，则预留授予限制性股票的考核年度为 2026-2028 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、考核结果的反馈及应用

1. 被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2. 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核结果的三个工作日内与人力资源部沟通解决，公司人力资源部应在三个工作日内答复沟通结果。如无法沟通解决，被考核者应在得知无法沟通解决结果后，五个工作日内向董事会薪酬与

考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会应在五个工作日内可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。如被考核者在接到考核结果三个工作日内未向公司人力资源部反映异议，则视为认同考核结果。

3. 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

1. 考核结束后，公司人力资源部应保留绩效考核所有考核记录。

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，须考核记录员签字。

3. 绩效考核结果作为保密资料归档保存。

十、附则

（一）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。

（二）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。

大连圣亚旅游控股股份有限公司

董事会

2025年7月26日