

北京铜官盈新文化旅游发展股份有限公司

2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

北京铜官盈新文化旅游发展股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，确保公司发展战略和经营目标的实现。在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司制订了《北京铜官盈新文化旅游发展股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，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》等有关法律、行政法规、规范性文件及《北京铜官盈新文化旅游发展股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，并结合公司实际情况，公司制定了《北京铜官盈新文化旅游发展股份有限公司 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为进一步建立、健全公司长期、有效的激励约束机制，加强公司本次激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

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，以实现本次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、考核机构

（一）公司董事会负责领导和组织激励对象的考核工作。

(二) 公司人力行政部、财务部等相关部门组成考核工作小组负责具体考核工作，考核小组对董事会负责并报告工作。

(三) 公司人力行政部、财务部等相关部门负责相关考核数据的归集和核实，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

四、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司（含控股子公司）中高层管理人员及核心技术（业务）骨干。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

1、本激励计划首次授予部分股票期权的考核年度为 2025 年至 2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	考核年度	文旅综合收入 (A)	
		触发值 (An)	目标值 (Am)
第一个行权期	2025 年	7.70 亿元	11.00 亿元
第二个行权期	2026 年	8.40 亿元	12.00 亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例 (X)
文旅综合收入 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=70\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

注：①上述“文旅综合收入”指经审计的按行业分类下的文旅综合收入；

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。

2、本次激励计划预留部分的股票期权若在 2025 年第三季度报告披露之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在 2025 年第三季

度报告披露之后（含披露日）授予，则公司层面考核年度为 2026 年至 2027 年两个会计年度，各年度的业绩考核目标如下表所示：

行权安排	考核年度	文旅综合收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个行权期	2026 年	8.40 亿元	12.00 亿元
第二个行权期	2027 年	9.10 亿元	13.00 亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例（X）
文旅综合收入（A）	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=70%
	$A < A_n$	X=0%

注：①上述“文旅综合收入”指经审计的按行业分类下的文旅综合收入；

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。

股票期权行权条件达成，则激励对象可按照本激励计划的规定行权，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核条件的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。公司依据激励对象对应考核期的个人绩效考核结果确定其个人层面的行权比例。激励对象的绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级，分别对应个人层面行权比例如下表所示：

个人绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%	80%	60%	0%

在满足公司层面业绩考核要求的情况下，激励对象当期实际可行权额度=个人当期计划行权的股票期权数量×公司层面对应的行权比例×个人层面对应的行权比例。

激励对象因公司或个人考核当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权

不得行权，由公司注销，不可递延至下一年度。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，在本激励计划对应的考核期内，其个人所获股票期权的行权，除满足上述行权条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核程序

考核工作小组在董事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。公司董事会负责考核结果的审核。

七、考核期间与次数

本次激励计划首次授予的考核期间为 2025 至 2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

本次激励计划预留部分股票期权若在 2025 年三季度披露前授出，则预留授予部分的考核期间与首次授予部分相同；预留部分股票期权若在 2025 年三季度披露后（含披露日）授出，则预留授予部分的考核期间为 2026 年至 2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，董事会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。

2、如果被考核者对自己的考核结果有异议，可在接到考核通知的 10 个工作日内与考核工作小组沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会申诉，董事会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，考核工作小组应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，考核工作小组有权销毁。

九、附则

（一）若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和《公司章程》存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和《公司章程》规定为准。

（二）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（三）本办法经公司股东会审议通过后并自本次激励计划生效后实施。

北京铜官盈新文化旅游发展股份有限公司董事会

2025 年 8 月 4 日