

# 新华都购物广场股份有限公司

## 2018年限制性股票激励计划实施考核管理办法

新华都购物广场股份有限公司（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，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干的积极性，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，制定了 2018 年限制性股票激励计划。为保证股权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》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 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，保证激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

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 2018 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括董事、高级管理人员、核心管理人员及核心骨干人员。

### 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，并负责对董事、高级管理人员、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

本激励计划首次授予限制性股票的解除限售考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，达到下述业绩考核指标时，激励对象首次获

授的限制性股票方可解除限售：

| 解除限售期    | 业绩考核指标                                                          |
|----------|-----------------------------------------------------------------|
| 第一个解除限售期 | 以2017年的公司营业收入为基数，2018年公司营业收入增长率不低于5%；且2018年度公司净利润不低于2,000万元     |
| 第二个解除限售期 | 以2017年的公司营业收入为基数，2019年公司营业收入增长率不低于15.5%；且2019年度公司净利润不低于4,000万元  |
| 第三个解除限售期 | 以2017年的公司营业收入为基数，2020年公司营业收入增长率不低于27.05%；且2020年度公司净利润不低于8,000万元 |

本次股权激励计划中的预留部分的解除限售业绩考核条件与首次授予相同，考核年度为2019-2020年两个会计年度，考核指标为公司净利润和营业收入增长率。具体如下：

| 解除限售期    | 业绩考核指标                                                          |
|----------|-----------------------------------------------------------------|
| 第一个解除限售期 | 以2017年的公司营业收入为基数，2019年公司营业收入增长率不低于15.5%；且2019年度公司净利润不低于4,000万元  |
| 第二个解除限售期 | 以2017年的公司营业收入为基数，2020年公司营业收入增长率不低于27.05%；且2020年度公司净利润不低于8,000万元 |

上述考核指标均以其相应会计年度审计报告所列数据为准。其中，“净利润”指归属于上市公司股东的净利润。

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，对公司未满足上述业绩考核目标负有个人责任的，回购价格为授予价格。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核按照《新华都购物广场股份有限公司2018年限制性股票激励计划实施考核管理办法》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，原则上绩效评价结果划分为优秀、良好、一般、差四个档次。其中优秀、良好、一般为考核合格档，差为考核不合格档，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的解除限售比例：

| 考核结果 | 合格 |    |    | 不合格 |
|------|----|----|----|-----|
| 标准等级 | 优秀 | 良好 | 一般 | 差   |

|      |   |     |     |   |
|------|---|-----|-----|---|
| 标准系数 | 1 | 0.8 | 0.5 | 0 |
|------|---|-----|-----|---|

个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。

若激励对象个人考核当年为“合格档”，则激励对象可按照本激励计划规定的比例申请解除限售，当期未解除限售部分由公司按授予价格回购注销。若激励对象个人考核当年为“不合格档”，则公司按照本激励计划规定，取消该激励对象当期解除限售额度，由公司按授予价格回购注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象申请解除限售限制性股票的前一会计年度。

### 2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2018-2020 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委员会申诉，薪酬委员会需在 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）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

新华都购物广场股份有限公司董事会

2018年3月16日