

北京铜官盈新文化旅游发展股份有限公司

2026 年限制性股票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”）为了进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，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，确保实现公司发展战略和经营目标，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，公司制定了《北京铜官盈新文化旅游发展股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利进行，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》《深圳证券交易所股票上市规则》《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、法规和规范性文件和《公司章程》的规定，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 2026 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

为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性；同时，为健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司本激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现，公司制定本办法。

二、考核原则

考核评价必须坚持公开、公正、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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括公司公告本激励计划

时在本公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中高层管理人员及核心技术（业务）骨干，不包括独立董事，也不包括单独或合计持有公司5%以上股份的股东、公司实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划规定的考核期内与公司（含控股子公司）存在聘用或劳动关系。

四、考核机构及执行机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责本次股权激励计划的组织、实施工作；
- （二）公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作，人力资源部负责向薪酬与考核委员会报告工作；
- （三）公司人力资源部、财务中心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）公司董事会负责考核结果的审核；

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司和激励对象两个层面的考核结果共同确定。

- （一）公司层面的业绩考核要求：
1、本激励计划首次授予限制性股票的激励对象的考核年度为 2026 年至 2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核指标
第一个解除限售期	2026 年	上市公司营业收入不低于 19.10 亿元且半导体存储营业收入不低于 9.00 亿元。
第二个解除限售期	2027 年	上市公司营业收入不低于 21.40 亿元且半导体存储营业收入不低于 14.00 亿元。

注：①上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。
②上述限制性股票解除限售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、本激励计划预留授予限制性股票的激励对象的考核年度为 2027 年至 2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核指标
第一个解除限售期	2027 年	上市公司营业收入不低于 21.40 亿元且半导体存储营业收入不低于 14.00 亿元。
第二个解除限售期	2028 年	上市公司营业收入不低于 24.00 亿元且半导体存储营业收入不低于 18.00 亿元。

注：①上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

②上述限制性股票解除限售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。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购并注销，不可递延至以后年度。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其解除限售比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个档次，对应的个人层面解除限售比例如下：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面解除限售比例	100%	80%	60%	0%

在公司业绩考核达成的前提下，激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×个人层面解除限售比例。

激励对象当期计划可解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，则不能解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为2026年至2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

本激励计划预留部分限制性股票激励对象的考核年度为2027年至2028年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在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薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果反馈及应用

（一）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。

（二）如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。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。

（三）考核结果作为限制性股票解除限售依据，按照本激励计划有关内容执行。

九、考核结果的管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核的全部相关记录，保存期限至少为五年。

（三）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。

十、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，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并自本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

2026 年 9 月 24 日