

新恒汇电子股份有限公司

2026年限制性股票激励计划考核管理办法

新恒汇电子股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，结合实际情况，制定 2026 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，公司根据《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2026 年修订）》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理（2026 年修订）》《新恒汇电子股份有限公司章程》《2026 年限制性股票激励计划（草案）》等有关规定，并结合实际情况，拟定《2026 年限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法执行，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员、核心业务人员以及董事会认为需要激励的其他人员（含子公司），不包括公司独立董事。

激励对象应当在公司授予权益时，以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职，并与公司（含子公司）签署劳动合同或者聘用协议。

四、考核机构

激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织，公司人力资源部、财务部等有关部门组成考核小组，负责考核数据收集、整理和提供；公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下：

归属安排	考核指标
第一个归属期	1、以 2025 年营业收入为基准，收入增长率不小于 25%； 2、以 2025 年净利润为基准，净利润增长率不小于 25%； 上述两条至少达到一条，即满足公司层面当年业绩考核条件
第二个归属期	1、以 2025 年营业收入为基准，收入增长率不小于 50%； 2、以 2025 年净利润为基准，净利润增长率不小于 50%； 上述两条至少达到一条，即满足公司层面当年业绩考核条件
第三个归属期	1、以 2025 年营业收入为基准，收入增长率不小于 75%； 2、以 2025 年净利润为基准，净利润增长率不小于 75%； 上述两条至少达到一条，即满足公司层面当年业绩考核条件

注：上述“营业收入”和“净利润”分别以公司经审计的合并利润表中列报的营业收入和净利润为准，其中净利润剔除本激励计划股份支付费用的影响。上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本激励计划预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为2027年-2028年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下：

归属安排	考核指标
第一个归属期	1、以 2025 年营业收入为基准，收入增长率不小于 50%； 2、以 2025 年净利润为基准，净利润增长率不小于 50%； 上述两条至少达到一条，即满足公司层面当年业绩考核条件
第二个归属期	1、以 2025 年营业收入为基准，收入增长率不小于 75%； 2、以 2025 年净利润为基准，净利润增长率不小于 75%； 上述两条至少达到一条，即满足公司层面当年业绩考核条件

注：上述“营业收入”和“净利润”分别以公司经审计的合并利润表中列报的营业收入和净利润为准，其中净利润剔除本激励计划股份支付费用的影响。上述业绩考核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，相应归属期内，激励对象当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核

为确保考核的连贯性、稳定性，激励对象的个人绩效考核按照公司（含子公

司)现行的有关制度执行。各归属期内,公司依据激励对象相应的绩效考核等级确认当期个人层面可归属比例,具体如下表所示:

考核等级	A	B	C	D
归属比例	100%	100%	50%	0%

各归属期内,公司满足相应业绩考核目标的前提之下,激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×个人层面可归属比例。对应当期未能归属的限制性股票作废失效,不得递延。

六、考核结果管理

(一)激励对象有权了解其个人的绩效考核结果,公司人力资源部应在考核评价工作结束后5个工作日内将考核结果通知激励对象,激励对象的个人绩效考核记录由公司人力资源部作为保密资料归案保存,不允许涂改,如需重新修改或重新记录的,由当事人签字确认。绩效考核记录保存期10年,对于超过保存期限的文件与记录,经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

(二)若激励对象对其个人的绩效考核结果有异议的,可与公司人力资源部沟通解决。如激励对象无法与公司人力资源部沟通解决的,可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉,公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起10个工作日内开展复核工作,确定其个人最终的绩效考核结果。

(三)各归属期内,公司将以激励对象的绩效考核情况作为依据,相应办理限制性股票归属/作废注销失效事宜。

七、附则

(一)本办法由公司董事会负责解释。本办法中的有关条款,如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划(草案)相冲突,按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划(草案)的规定执行。本办法中未明确规定的,则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划(草案)的规定执行。

(二)本办法经公司股东会审议通过,并自本激励计划正式实施后生效。

新恒汇电子股份有限公司董事会

2026年8月10日