

新亚制程（浙江）股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

新亚制程（浙江）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，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司中高层管理人员及核心骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“股票期权激励计划”）。

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、公司股票期权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。

二、考核范围

本办法适用于参与公司 2026 年股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含分公司及控股子公司，下同）任职的公司董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员。

三、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

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

（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）公司董事会负责考核结果的审核。

四、考核程序

(一) 人力资源部于年初对激励对象设定个人绩效考核计划，经审核后，报薪酬与考核委员会备案。

(二) 根据公司实际情况的变化和工作的需要，调整年初制定的年度工作目标计划时须经直接上级审核后在薪酬与考核委员会备案。

(三) 人力资源部负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分。人力资源部对考核数据统一汇总并形成最终结果。

(四) 人力资源部负责对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

五、考核方式

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权行权对应的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，在行权期对应的各会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。具体如下表所示：

行权期	对应考核年度	以 2025 年为基数， 营业收入增长率 A		净利润 B	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
首次授予的第一个行权期	2026	10.00%	5.00%	2,500 万元	1,500 万元
首次授予的第二个行权期	2027	15.00%	7.50%	3,000 万元	2,000 万元
首次授予的第三个行权期	2028	20.00%	10.00%	4,500 万元	2,500 万元
业绩完成度				公司层面行权比例(X)	
$A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$				$X=100\%$	
$A_n \leq A < A_m$ 或 $B_n \leq B < B_m$				若 $A/A_m > B/B_m$, 则 $X=A/A_m*100\%$; 若 $A/A_m < B/B_m$, 则 $X=B/B_m*100\%$	
$A < A_n$ 且 $B < B_n$				$X=0$	

注：1、“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，剔除股份支付费用影响的数值作为计算依据；

2、上述“营业收入”、“净利润”以经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准。

若预留的股票期权在公司 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的股票期权的各批次行权安排同首次授予部分一致。

若预留的股票期权在公司 2026 年第三季度报告披露之后授予，则预留的股票期权公司层面业绩考核安排具体如下表所示：

行权期	对应考核年度	以 2025 年为基数， 营业收入增长率 A		净利润 B	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
预留授予的第一个行权期	2027	15.00%	7.50%	3,000 万元	2,000 万元
预留授予的第二个行权期	2028	20.00%	10.00%	4,500 万元	2,500 万元
预留授予的第三个行权期	2029	30.00%	15.00%	5,500 万元	3,500 万元
业绩完成度				公司层面行权比例(X)	
A≥Am 或 B≥Bm				X=100%	
An≤A<Am 或 Bn≤B<Bm				若 A/Am>B/Bm, 则 X=A/Am*100%; 若 A/Am<B/Bm, 则 X=B/Bm*100%	
A<An 且 B<Bn				X=0	

注：1、“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，剔除股份支付费用影响的数值作为计算依据；
2、上述“营业收入”、“净利润”以经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人绩效考核按照公司现行的薪酬与绩效考核体系执行，行权期内，依据相应的考核结果，确定激励对象当期实际可行权的股票期权数量。个人绩效考核结果划分为四个档次，对应的行权比例见下表，以对应的个人层面行权比例确定激励对象当期实际可行权的股票期权数量：

考评结果 (S)	S≥90	90>S≥80	80>S≥60	S<60
评价标准	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人层面行权比例 (Y)	100%	100%	80%	0

各行权期内，在公司满足相应业绩考核目标的前提之下，激励对象个人当年

实际可行权数量=个人当批次计划行权额度×公司层面行权比例（X）×个人层面行权比例（Y）。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至以后年度。

六、考核结果的运用

（一）考核成绩将作为本次激励计划的行权依据。公司将根据每个行权期前一会计年度的考核成绩确认激励对象的行权资格。

（二）若各行权期内，公司业绩水平未达到业绩考核触发值，所有激励对象已获授的该考核年度对应批次的股票期权均不得行权，相关权益不得递延至下一期行权，由公司注销。

（三）若各行权期内，公司在满足相应业绩考核目标的前提之下，激励对象个人当年实际可行权数量=个人当批次计划行权额度×公司层面行权比例（X）×个人层面行权比例（Y）。

（四）公司业绩考核达到触发值，激励对象个人考核成绩在“C”及以上的，则激励对象可按照考核结果对应的个人行权比例分批次行权；若激励对象考核为“D”，则公司将按照激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，由公司注销。

（五）激励对象考核年度对应行权期内未获准行权的股票期权由公司注销，相关权益不得递延至下期行权。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请行权的前一会计年度，即 2026-2028 三个会计年度或 2027-2029 三个会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划按年度考核，每年年终考核一次。

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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。保存期至少为五年。

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）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

新亚制程（浙江）股份有限公司董事会

2026年5月26日