

证券简称：欣旺达

证券代码：300207

欣旺达电子股份有限公司
2026 年限制性股票与股票期权激励计划
实施考核管理办法

欣旺达电子股份有限公司

二〇二六年五月

欣旺达电子股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司的激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，形成良好均衡的价值分配体系，保证公司业绩稳步提升，确保发展战略和经营目标的实现，公司拟实施《欣旺达电子股份有限公司 2026 年限制性股票与股票期权激励计划》（以下简称“本激励计划”或“本计划”）。

为了保证本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、行政法规、规章、规范性文件以及《欣旺达电子股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《欣旺达电子股份有限公司 2026 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本考核办法”）。

第一章 总 则

第一条 考核目的

制定本考核办法的目的是进一步完善公司法人治理结构，建立与完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，以最大程度发挥股权激励的作用，进而确保公司经营与战略目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持“公开、公平、公正”的原则，严格按照本考核办法对激励对象的工作业绩进行评价，以实现本激励计划与公司业绩、个人业绩及贡献的紧密结合，进而提升公司整体业绩，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本考核办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司的董事、高级管理人员以及公司董事会认为需要进行激励的中层管理人员及核心技术（业务）骨干，不包括公司的独立董事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

所有激励对象必须在本计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织激励对象的考核工作，并对激励对象的考核结果进行审查。

2、公司人力资源部成立考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会负责并向薪酬与考核委员会报告相关工作。

3、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。

4、公司董事会负责本考核办法的审批及考核结果的确认。

第五条 考核程序

1、各激励对象的每年度绩效考核由公司人力资源部组织实施，按人力资源部审批权限表审核，经公司董事会薪酬与考核委员会审批通过后执行。

2、各考核年度末，公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下收集有关考核数据、计算激励对象的考核分数、汇总考核结果。

3、公司人力资源部、董办等相关部门应当将本限制性股票激励计划激励对象的绩效考核结果提交董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

第三章 考核内容

第六条 考核年度与次数

本激励计划的考核年度为 2026—2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

第七条 考核指标与标准

1、公司层面业绩考核要求

公司拟在考核期内分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属/行权条件之一。业绩考核目标如下：

(1) 限制性股票公司层面业绩考核目标

本计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为归属条件。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司达到下列两个条件之一： 1、以公司2025年度归母净利润为基数，2026年度归母净利润增长率不低于50%； 2、以公司2025年度扣非归母净利润为基数，2026年度扣非归母净利润增长率不低于50%。
第二个归属期	公司达到下列两个条件之一： 1、以公司2025年度归母净利润为基数，2026-2027年度累计归母净利润增长率不低于250%； 2、以公司2025年度扣非归母净利润为基数，2026-2027年度累计扣非归母净利润增长率不低于250%。
第三个归属期	公司达到下列两个条件之一： 1、以公司2025年度归母净利润为基数，2026-2028年度累计归母净利润增长率不低于500%； 2、以公司2025年度扣非归母净利润为基数，2026-2028年度累计扣非归母净利润增长率不低于500%。

注：1、“归母净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润，且剔除本次及其它股权激励计划和员工持股计划股份支付费用影响的数值为计算依据

2、“扣非净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经营性损益的净利润，且剔除本次及其它股权激励计划和员工持股计划股份支付费用影响的数值为计算依据。

3、累计归母净利润累计增长率=累计年度归母净利润/2025年归母净利润-1。

4、累计扣非归母净利润累计增长率=累计年度扣非归母净利润/2025年扣非归母净利润-1。

5、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。

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的第二类限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

(2) 股票期权公司层面业绩考核目标

本计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为行权条件。各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	公司达到下列两个条件之一： 1、以公司2025年度归母净利润为基数，2026年度归母净利润增长率不低于50%； 2、以公司2025年度扣非归母净利润为基数，2026年度扣非归母净利润增长率不低于50%。
第二个行权期	公司达到下列两个条件之一： 1、以公司2025年度归母净利润为基数，2026-2027年度累计归母净利润增

	长率不低于250%； 2、以公司2025年度扣非归母净利润为基数，2026-2027年度累计扣非归母净利润增长率不低于250%。
第三个行权期	公司达到下列两个条件之一： 1、以公司2025年度归母净利润为基数，2026-2028年度累计归母净利润增长率不低于500%； 2、以公司2025年度扣非归母净利润为基数，2026-2028年度累计扣非归母净利润增长率不低于500%。

注：1、“归母净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润，且剔除本次及其它股权激励计划和员工持股计划股份支付费用影响的数值为计算依据

2、“扣非净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经营性损益的净利润，且剔除本次及其它股权激励计划和员工持股计划股份支付费用影响的数值为计算依据。

3、累计归母净利润累计增长率=累计年度归母净利润/2025年归母净利润-1。

4、累计扣非归母净利润累计增长率=累计年度扣非归母净利润/2025年扣非归母净利润-1。

5、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。

若公司未达到上述业绩考核目标的，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。

2、个人层面绩效考核

(1) 第二类限制性股票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内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的个人考核评价结果分数划分为四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果等级	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	100%	100%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属，则作废失效，不可递延至下一年度。

(2) 股票期权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内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股份数量。激励对象的个人考核评价结果分数划分为四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象的实际行权的股份数量：

考核结果等级	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%	100%	100%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量×个人层面行权比例。

激励对象当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

第四章 考核结果的管理

第八条 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，人力资源部应在考核结束 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内书面填写《考核申诉表》向人力资源部提起申诉。由人力资源部对考核结果进行调查、整理调查记录、提出处理建议，报董事会薪酬与考核委员会做出最终决定，该决定即为激励对象的最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票归属和股票期权行权的依据。

第九条 考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部应归档保存绩效考核的所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要重新修改或记录，应由当事人签字。

3、绩效考核结果应为保密资料归档保存，本激励计划结束 5 年后由公司人力资源部负责统一销毁。

第五章 附 则

第十条 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，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

第十一条 本办法经公司股东会审议通过并自公司《2026 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》生效后实施。

欣旺达电子股份有限公司

董事会

2026 年 5 月 26 日