

新晨科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

新晨科技股份有限公司（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、核心管理人员、核心技术（业务）骨干人员的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》等有关法律、法规和规范性文件以及《新晨科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定了2026年限制性股票激励计划。

为保证公司2026年限制性股票激励计划的顺利实施，根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》《新晨科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）》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，保证公司2026年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥2026年限制性股票激励计划的作用，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2026年限制性股票激励计划与激励对象工作绩效、贡献度等紧密结合，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2026年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公

司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）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，并负责对激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

本激励计划授予的限制性股票，分年度进行业绩考核并归属，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一，根据考核指标每年对应的完成情况核算实际可归属的比例，具体如下：

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票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 2026 年度的营业收入不低于 12 亿元
第二个归属期	公司 2027 年度的营业收入不低于 13 亿元
第三个归属期	公司 2028 年度的营业收入不低于 14 亿元

注：1、上述数据以会计师事务所审计的合并报表口径为准。

2、上述业绩考核目标是基于对未来经营环境的预期及本激励计划所起到的激励效果而进行的合理估计，不构成公司对投资者作出的业绩预测和实质承诺，投资者及相关人士均应对此保持足够的风险认识，并且应当理解激励计划、预测与承诺之间的差异。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面考核按照公司现行薪酬与绩效考核的相关规定组织实施，依照激励对象个人年度考核结果确定其实际可归属的比例及对应的股份数量。激励对象的年度考核评分结果划分为两个等级，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实际可归属的股份数量：

考核结果	≥60 分	<60 分
考核等级	合格（A）	不合格（B）
个人层面归属比例	100%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，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的，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

2026 年限制性股票激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，证券事务部需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。
- 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证券事务部负责统一销毁。

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）本办法经公司股东会审议通过并自 2026 年限制性股票激励计划生效后实施。

新晨科技股份有限公司

董事会

2026 年 7 月 30 日