

证券简称：美新科技

证券代码：301588

美新科技股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划
实施考核管理办法

美新科技股份有限公司

二〇二六年七月

美新科技股份有限公司（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《美新科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划》（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《美新科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《美新科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（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。

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

本激励计划首次授予及 2026 年 9 月 30 日前预留授予的限制性股票考核年度为 2026—2027 年两个会计年度，预留授予的限制性股票考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

第七条 考核指标与标准

1、第一类限制性股票激励计划

（1）满足公司层面的绩效考核要求

本激励计划授予的第一类限制性股票考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为解除限售条件。各年度业绩考核目标如下表所示：

考核基准	营业收入相对于2025年增长率（X）		净利润相对于2025年增长率（Y）	
考核指标	目标值（X _m ）	触发值（X _n ）	目标值（Y _m ）	触发值（Y _n ）
第一个考核期 （2026年）	15%	10%	15%	10%
第二个考核期 （2027年）	25%	20%	25%	20%
考核指标完成度	业绩完成度	公司层面解除限售比例-营业收入增长率（A）	业绩完成度	公司层面解除限售比例-净利润增长率（B）
营业收入相对于2025年的增长率（X）； 净利润相对于2025年增长率（Y）	$X \geq X_m$	100%	$Y \geq Y_m$	100%
	$X_n \leq X < X_m$	$X/X_m * 100\%$	$Y_n \leq Y < Y_m$	$Y/Y_m * 100\%$
	$X < X_n$	0%	$Y < Y_n$	0%
公司层面解除限售比例	MAX[A,B]			

注：1、上述“营业收入”指标为经审计合并报表的营业收入数值作为计算依据，下同。

2、上述“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除汇兑损益、折旧、及本次和有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用影响的数据为计算依据，下同。

3、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，相应解除限售期内，激励对象对应考核当年已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

（2）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象的绩效考核按照公司现行制度组织实施，激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个等级。各解除限售期内，公司依据激励对象相应的绩效考核结果，确认当期个人层面可解除限售比例，具体如下：

考核结果等级	A	B	C	D
个人层面解除限售比例	100%	80%	50%	0%

各解除限售期内，公司满足相应业绩考核目标的，激励对象当期实际可解除限售的第一类限制性股票数量=个人当期计划解除限售的第一类限制性股票数量×公司层面可解除限售比例×个人层面可解除限售比例。

激励对象因个人绩效考核对应当期未能解除限售的第一类限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

激励对象当期不能解除限售或不能完全解除限售部分的第一类限制性股票，由公司回购注销，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票取消解除限售或终止本计划。

2、第二类限制性股票激励计划

（1）满足公司层面的绩效考核要求

本激励计划首次授予的第二类限制性股票考核年度为2026-2027年两个会计年度，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：

考核基准	营业收入相对于2025年增长率（X）		净利润相对于2025年增长率（Y）	
考核指标	目标值（X _m ）	触发值（X _n ）	目标值（Y _m ）	触发值（Y _n ）
第一个考核期 （2026年）	15%	10%	15%	10%
第二个考核期 （2027年）	25%	20%	25%	20%
考核指标完成度	业绩完成度	公司层面归属比例-营业收入增长率（A）	业绩完成度	公司层面归属比例-净利润增长率（B）
营业收入相对于2025年的增长率（X）； 净利润相对于2025年增长率（Y）	$X \geq X_m$	100%	$Y \geq Y_m$	100%
	$X_n \leq X < X_m$	$X/X_m * 100\%$	$Y_n \leq Y < Y_m$	$Y/Y_m * 100\%$
	$X < X_n$	0%	$Y < Y_n$	0%
公司层面归属比例	MAX[A,B]			

注：1、上述“营业收入”指标为经审计合并报表的营业收入数值作为计算依据，下同。

2、上述“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除汇兑损益、折旧、及本次和有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用影响的数据为计算依据，下同。

3、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。

若预留授予部分的第二类限制性股票在 2026 年 9 月 30 日前授予完成，则预留授予部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留授予部分在 2026 年 9 月 30 日后授予完成，则预留授予部分考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，预留授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

考核基准	营业收入相对于2025年增长率（X）		净利润相对于2025年增长率（Y）	
考核指标	目标值（Xm）	触发值（Xn）	目标值（Ym）	触发值（Yn）
第一个考核期 （2027年）	25%	20%	25%	20%
第二个考核期 （2028年）	40%	35%	40%	35%
考核指标完成度	业绩完成度	公司层面归属比例 -营业收入增长率 （A）	业绩完成度	公司层面归属比例 -净利润增长率（B）
营业收入相对于 2025年的增长率 （X）； 净利润相对于2025 年增长率（Y）	$X \geq X_m$	100%	$Y \geq Y_m$	100%
	$X_n \leq X < X_m$	$X/X_m * 100\%$	$Y_n \leq Y < Y_m$	$Y/Y_m * 100\%$
	$X < X_n$	0%	$Y < Y_n$	0%
公司层面 归属比例	MAX[A,B]			

公司未满足上述业绩考核目标的，相应归属期内，激励对象对应考核当年已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，由公司作废。

（2）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象的绩效考核按照公司现行制度组织实施，激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个等级。各归属期内，公司依据激励对象相应的绩效考核结果，确认当期个人层面可归属比例，具体如下：

考核结果等级	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	80%	50%	0%

各归属期内，公司满足相应业绩考核目标的，激励对象当期实际可归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的第二类限制性股票数量×公司层面可归属比例×个人层面可归属比例。

激励对象因个人绩效考核对应当期未能归属的第二类限制性股票由公司作废。

激励对象当期不能归属或不能完全归属部分的第二类限制性股票，由公司作废，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本计划。

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/解除限售的依据。

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 年限制性股票激励计划（草案）》生效后实施。

美新科技股份有限公司董事会

2026 年 7 月 31 日