

# 美新科技股份有限公司

## 2024 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（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，充分调动公司核心团队的积极性，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，按照收益与贡献匹配的原则，公司制定了《美新科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”、“本激励计划”或“本计划”）。

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》《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《公司章程》、本限制性股票激励计划的相关规定，结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 第一条 考核目的

本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划的具体目标，科学化、规范化、制度化管理激励对象，确保公司股权激励计划的各项业绩指标顺利实现。同时，引导激励对象提升工作能力、工作绩效，为本激励计划的执行梳理公平、客观、全面的评价依据。

### 第二条 考核原则

- （一）坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法考核评估激励对象。
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标相结合，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。

### 第三条 考核范围

本办法适用于参与本公司股权激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员

会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，首次授予的激励对象包括公告本计划草案时在公司（含子公司）任职的核心骨干人员以及董事会认为需要激励的其他人员（不包含独立董事和监事）。

#### 第四条 考核机构和执行机构

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，负责向薪酬与考核委员会报告工作。

（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）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

#### 第五条 考核指标及标准

（一）归属安排

本激励计划首次授予的限制性股票 3 个归属等待期分别为 12 个月、24 个月、36 个月，首次授予限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占首次授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%

若预留部分在 2024 年第三季度报告披露之前授予完成，则预留部分归属安排与首次授予部分一致；若预留部分在 2024 年第三季度报告披露之后授予完成，预留授予限制性股票的 2 个归属等待期分别为 12 个月、24 个月预留部分归属安排如下表所示：

归属安排	归属期限	归属权益数量占预留授予权益总量的比例
------	------	--------------------

第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，因前述原因获得的股份同样不得归属。

## （二）本激励计划的额外限售期

1、通过参与本激励计划获授第二类限制性股票的激励对象承诺自每批次限制性股票归属条件成就之日起的 6 个月内不得以任何形式向任意第三人转让当批次已归属的限制性股票。

2、为避免疑问，满足归属条件的激励对象在额外限售期内发生异动不影响额外限售期届满后公司为激励对象办理当批次已满足归属条件的限制性股票的归属事宜。

3、公司将统一办理各批次满足归属条件且满足 6 个月额外限售期要求的限制性股票的归属事宜。

## （三）激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票自其授予日起至各批次归属日，须满足归属前相应的任职期限要求。

## （四）满足公司层面业绩考核要求

### 1、首次授予的限制性股票各年度的业绩考核目标

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	以 2023 年营业收入为基数，对应考核年度的营业收入增长率目标	以 2023 年净利润为基数，对应考核年度的净利润增长率目标
第一个归属期	2024 年	15%	10%
第二个归属期	2025 年	45%	35%
第三个归属期	2026 年	80%	85%
考核年度业绩目标达成率 (P)		对应系数 (X)	
P ≥ 100%		1	

90%≤P<100%	0.9
80%≤P<90%	0.8
70%≤P<80%	0.7
P<70%	0
公司层面归属比例取考核年度营业收入和净利润增长率目标达成率对应系数的孰高值	

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并营业收入，“净利润”以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，2023年净利润基数为104,340,527.88元，下同。

## 2、预留授予的限制性股票各年度的业绩考核目标

若预留部分在2024年第三季度报告披露之前授予完成，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分在2024年第三季度报告披露之后授予完成，目标如下所示：

归属期	考核年度	以2023年营业收入为基数，对应考核年度的营业收入增长率目标	以2023年净利润为基数，对应考核年度的净利润增长率目标
第一个归属期	2025年	45%	35%
第二个归属期	2026年	80%	85%
考核年度业绩目标达成率（P）		对应系数（X）	
P≥100%		1	
90%≤P<100%		0.9	
80%≤P<90%		0.8	
70%≤P<80%		0.7	
P<70%		0	
公司层面归属比例取考核年度营业收入和净利润增长率目标达成率对应系数的孰高值			

### （五）满足个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。届时根据下表确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	A	B	C	D
个人年度绩效考核结果系数	1	0.8	0.5	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×公司层面归属比例×个人年度绩效考核结果系数。

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，应作废失效，不可递延至下一年度。

若公司/或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/或股东大会审议确认，可决定对本激励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次限制性股票激励计划。

## **第六条 考核年度与次数**

本计划考核年度为 2024-2026 年 3 个会计年度，每个会计年度考核一次。

## **第七条 考核程序**

公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核工作，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。

## **第八条 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，人力资源部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。

### **（二）考核结果归档**

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

## **第九条 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）本办法经公司股东大会审议通过并自 2024 年限制性股票激励计划生效后实施。

美新科技股份有限公司董事会

二〇二四年七月三十日