

新亚电子股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

新亚电子股份有限公司（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，完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司高级管理人员、核心骨干人员的积极性，确保公司发展目标的实现，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，公司拟实施2024年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）。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》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，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，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，全面提升员工的整体素质，为员工晋级、升迁、奖惩等提供依据，促进公司和员工共同成长，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，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，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本次激励计划的所有激励对象。包括在公司（含子公司）任职的部分董事、高级管理人员及核心技术骨干人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司行政中心负责具体实施和执行考核工作，并对数据的真实性和可靠性负责。公司行政中心对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划在 2024-2026 年会计年度中,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解除限售条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示:

解除限售期		业绩考核目标
首次授予的限制性股票	第一个解除限售期	以 2023 年净利润为基数, 2024年净利润相比 2023年增长率不低于30%
	第二个解除限售期	以 2023 年净利润为基数, 2025年净利润相比 2023年增长率不低于50%
	第三个解除限售期	以 2023 年净利润为基数, 2026年净利润相比 2023年增长率不低于75%
预留授予的限制性股票 (若预留部分于2024年9月30日前授予, 含2024年9月30日)	第一个解除限售期	以 2023 年净利润为基数, 2024年净利润相比 2023年增长率不低于30%
	第二个解除限售期	以 2023 年净利润为基数, 2025年净利润相比 2023年增长率不低于50%
	第三个解除限售期	以 2023 年净利润为基数, 2026年净利润相比 2023年增长率不低于75%
预留授予的限制性股票 (若预留部分于2024年9月30日后授予)	第一个解除限售期	以 2023 年净利润为基数, 2025年净利润相比 2023年增长率不低于50%
	第二个解除限售期	以 2023 年净利润为基数, 2026年净利润相比 2023年增长率不低于75%

注: 1、上述“净利润”指经审计的合并报表净利润; 2、业绩考核指标不考虑本次股权激励产生的股份支付。

业绩完成度与公司层面解除限售比例情况如下:

业绩完成比例	公司层面解除限售比例
$A \geq 100\%$	$X=100\%$
$80\% \leq A < 100\%$	$X=A$
$A < 80\%$	$X=0$

解除限售期内, 公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内, 公司当期业绩水平未达到业绩考核指标的 80%, 所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售; 若公司当期业绩水平达到上述业绩考核指标的 80%, 公司层面解除限售比例即为业绩完成度所对应的解除限售比例 (X), 激励对象当期未能解除限售的限制性股票由公司授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度组织实施。个人绩效考核结果分为“优秀”、“良好”、“不合格”三个等级。

个人考核结果	优秀	良好	不合格
个人层面解除限售比例	100%	60%	0%

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的股票数量×个人层面解除限售比例。

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象按照各考核年度个人当年实际可解除限售额度为限解除限售限制性股票，激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售的，不得递延至下期解除限售，并按本激励计划规定由公司授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象所获限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

（一）董事会薪酬与考核委员会根据公司年度经营目标分别确定被考核对象的任务指标、指标值等，作为年度绩效考核的依据。

（二）公司行政中心定期跟踪汇总考核数据，形成考核报表报董事会薪酬与考核委员会备案。

（三）年度考核结束后，由公司行政中心负责具体考核操作，汇总相关考核数据，出具《年度考核绩效评价报告》，报董事会薪酬与考核委员会审批。

八、考核结果管理

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，行政中心应当在考核结束后五个工作日内向被考核者及其上级主管通知考核结果。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可与行政中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（三）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

（一）绩效考核所有考核记录及相关资料由公司行政中心归档。

（二）为保证绩效考核记录的有效性，绩效考核记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

十、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本次激励计划生效后实施。

新亚电子股份有限公司董事会

2024 年 6 月 26 日