

# 新疆熙菱信息技术股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

新疆熙菱信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划能够顺利实施，公司根据《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》等法律、法规、规范性文件和《新疆熙菱信息技术股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定《新疆熙菱信息技术股份有限公司 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，保证公司本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，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平、公正、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划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。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员及核心技术（业务）人员，不包括公司独立董事、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。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

#### 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) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(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) 公司董事会负责考核结果的审核。

#### 五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司和激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2026 年-2028 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归属条件之一。

本激励计划授予限制性股票的激励对象拟分为两类,分别为第一类激励对象、第二类激励对象。公司针对两类激励对象分别设置了不同的业绩考核目标。

本激励计划授予第一类激励对象为熙菱信息、上海熙菱、固平信息的相关人员,公司层面业绩考核目标如下表所示:

归属期		考核年度	2026 年上海熙菱及固平信息营业收入 (A)		扣除北京资采后上市公司归母净利润 (B)	
			目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
首次授予的限制性股票及预留授予的限制性股票 (若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露前授予)	第一个归属期	2026 年	1.7 亿元	1.5 亿元	以 2024 年的上市公司归母净利润为基数, 2026 年减亏不低于 100%。	以 2024 年的上市公司归母净利润为基数, 2026 年减亏不低于 80%。
	第二个归属期	2027 年	2.0 亿元	1.75 亿元	0.2 亿元	0.16 亿元
	第三个归属期	2028 年	2.4 亿元	2.1 亿元	0.35 亿元	0.27 亿元

预留授予的限制性股票（若预留部分在公司2026年第三季度报告披露后授予）	第一个归属期	2027年	2.0亿元	1.75亿元	0.2亿元	0.16亿元
	第二个归属期	2028年	2.4亿元	2.1亿元	0.35亿元	0.27亿元
业绩完成度					公司层面归属比例（M）	
当 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时					M=100%	
当 $A_n \leq A < A_m$ 或 $B_n \leq B < B_m$ ，且不存在 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时					M=70%	
当 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时					M=0%	

注：1、上述“上海熙菱及固平信息营业收入”指上海熙菱及固平信息两家子公司剔除关联交易后的合并营业收入；

2、上述“扣除北京资采后上市公司归母净利润”指上市公司剔除北京资采业绩贡献后的归属于母公司股东的净利润；该指标以剔除商誉减值损失、且剔除报告期内全部有效期内股权激励及/或员工持股计划相关股份支付费用后的金额为计算依据；

3、考核期内，若上市公司存在新增业务板块、新增标的公司、重大资产重组、重大股权收购、重大子公司出售等特殊事项，则从特殊事项实施完毕年度起对业绩考核目标进行同口径调整，上述业绩考核目标的口径调整事项须经股东会审议通过。

本激励计划授予第二类激励对象为北京资采的相关人员，公司层面业绩考核目标如下表所示：

归属期		考核年度	北京资采净利润（C）		北京资采回款率（D）
			目标值（C <sub>m</sub> ）	触发值（C <sub>n</sub> ）	目标值（D <sub>m</sub> ）
首次授予的限制性股票及预留授予的限制性股票（若预留部分在公司2026年第三季度报告披露前授予）	第一个归属期	2026年	0.31亿元	0.28亿元	60%
	第二个归属期	2027年	0.33亿元	0.30亿元	60%
	第三个归属期	2028年	0.36亿元	0.33亿元	60%
预留授予的限制性股票（若预留部分在公司2026年	第一个归属期	2027年	0.33亿元	0.30亿元	60%

第三季度报告披露后授予)	第二个归属期	2028年	0.36亿元	0.33亿元	60%
业绩完成度			公司层面归属比例 (M)		
当 $C \geq C_m$ 且 $D \geq D_m$ 时			M=100%		
当 $C_m > C \geq C_n$ 且 $D \geq D_m$ 时			M=90%		
当 $C < C_n$ 或 $D < D_m$ 时			M=0%		

注：1、上述“北京资采净利润”指经审计的北京资采信息技术有限公司的净利润，且剔除本次及其他激励计划股份支付费用影响的数值为计算依据；

2、上述“北京资采回款率”计算口径为考核年度项目回款金额/（该考核年度期初应收账款账面余额+该考核年度含税收入）。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。本激励计划对第一类、第二类激励对象实行相互独立的业绩考核机制。若各归属期内，第一类激励对象考核的公司当期业绩水平未达到触发值条件的，第一类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。若各归属期内，第二类激励对象考核的公司当期业绩水平未达到业绩考核触发值条件的，第二类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）激励对象个人层面的绩效考核要求：

第一类激励对象和第二类激励对象个人层面的考核均根据公司内部绩效考核相关制度实施，两类激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”三个等级。具体如下：

个人年度考核结果	优 (A)	合格 (B)	不合格 (C)
个人层面归属比例 (N)	100%	80%	0%

第一类激励对象和第二类激励对象分别在对应公司业绩目标达到触发值及以上的前提下，两类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×公司层面归属比例 (M) ×个人层面归属比例 (N)。

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，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 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

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

2、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或等级。

3、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，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存。

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人力资源部负责统一销毁。

## 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。

新疆熙菱信息技术股份有限公司董事会

2026年4月28日