高新兴科技集团股份有限公司

第四期股票期权激励计划考核管理办法

为保证高新兴科技集团股份有限公司（下称“公司”或“集团”）第四期股票期权激励计划（下称“股权激励计划”）的顺利进行，进一步建立、健全公司长效激励及约束机制，有效地结合股东利益、公司利益和员工利益，激励公司业务领军人才和核心管理、业务和技术骨干团队，在充分保障股东利益的前提下，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》《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》等法律、法规、规范性文件以及《高新兴科技集团股份有限公司章程》和《股权激励计划》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，有效地结合股东利益、公司利益和员工利益，激励公司核心管理、业务和技术骨干团队，充分调动其积极性和创造性，与公司共同成长，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、客观公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权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，建立长效激励机制，实现公司与全体股东利益最大化，有利于促进公司竞争力的提升。

三、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司服务于汽车电子前装通信业务板块的管理层及核心骨干。所有激励对象应在公司授予权益时及本激励计划规定的考核期内与公司（含分公司及控股子公司）存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

1、公司董事会人力资源管理委员会负责组织和审核考核工作。

2、公司人力资源部负责具体考核工作，并对董事会人力资源管理委员会负责及报告工作。

3、公司人力资源部与财务部等有关部门负责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、公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考核评价指标及标准

股权激励计划股票期权行权的业绩考核分为公司层面年度业绩考核及个人层面年度业绩考核。

1、公司层面年度业绩考核标准

2025 年公司全资子公司高新兴物联实现经审计的营业总收入 58,968.98 万元（该数据作为本激励计划考核指标之一营业总收入的基准期）。本激励计划首次授予激励对象的股票期权考核年度为 2027 年-2029 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，考核公司全资子公司高新兴物联的相关财务指标。股票期权各年度业绩考核目标如下表所示。

行权期	考核内容
第一个行权期	考核目标： 2027 年营业总收入较基准期营业总收入增长 70%； 达成该目标视为满足第一个行权期公司层面的行权条件。
第二个行权期	考核目标： 2028 年营业总收入较基准期营业总收入增长 95%； 或 2027 年、2028 年营业总收入之和÷基准期的营业总收入≥3.65 倍； 达成其中一项目标视为满足第二个行权期公司层面的行权条件
第三个行权期	考核目标一： 2029 年营业总收入较基准期营业总收入增长 138%； 或 2027 年、2028 年、2029 年营业总收入之和÷基准期的营业总收入≥6.02 倍； 达成其中一项目标视为满足第三个行权期的考核目标一。 考核目标二： 2029 年净利润大于或等于 5,000 万元； 同时达成考核目标一和考核目标二视为满足第三个行权期公司层面的行权条件。

注：上述“营业总收入”“净利润”以高新兴物联各年度经审计的合并财务报表数据为准。

考虑到考核一致性问题，本激励计划预留授予的股票期权应于公司 2027 年第三季度报告公告前授出，预留授予的股票期权对应的考核与首次授予部分一致。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当期计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销，不可递延至下期行权。

2、个人层面年度业绩考核标准

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人年度绩效考核结果确定其行权比例。对应的个人层面行权比例如下：

考核标准	个人绩效考核结果	个人层面年度业绩考核的当期可行权比例
公司设定的个人绩效标准	A/B/C	100%
	D/E	0%

3、考核结果

考核期内，在公司业绩达到可行权目标的情况下，激励对象当期可行权的标的股票权益数量=激励对象获授的股票期权额度×当期的可行权比例×个人层面年度业绩考核的可行权比例，各激励对象按照上述规定比例行权。

考核期内，考核结果达到要求，则激励对象按照计划规定比例行权；反之，若考核结果未达到要求，当期未行权的股票期权不得行权也不得递延至下一年行权，公司按照本激励计划相关规定，注销激励对象所获授期权当期可行权份额。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本激励计划首次授予激励对象的股票期权考核年度为 2027-2029 年三个会计年度。本激励计划预留授予的股票期权应于公司 2027 年第三季度报告公告前授出，预留授予的股票期权对应的考核与首次授予部分一致。

2、考核次数

公司年度业绩考核及个人年度业绩考核为股权激励计划期间每年度一次。

七、考核程序

1、公司财务部根据各年度的业绩情况判断是否符合公司年度业绩考核指标。

2、由公司人力资源部整理激励对象个人年度考核结果，拟定绩效考核结果等级，报董事会人力资源管理委员会审定。

3、公司董事会人力资源管理委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正，并最终审批考核结果。

八、考核结果的反馈及应用

1、公司应当在考核结束后将考核结果反馈给激励对象。

2、激励对象对考核结果有重大异议的，可在获知考核结果后 3 日之内，填写《考核结果申诉表》向公司人力资源部提出申诉。人力资源部必须及时进行调查，并向董事会人力资源管理委员会提出处理建议，由董事会人力资源管理委员会确定最终考核结果。

九、考核结果归档

1、公司人力资源部保存所有考核记录，作为保密资料归档保存。

2、考核记录保存期为 10 年，对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源部统一销毁。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修改，经公司股东会审议通过并自公司《第四期股票期权激励计划（草案）》生效后实施。

2、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。

高新兴科技集团股份有限公司

董　事　会

2026 年 11 月 19 日