

新华都特种电气股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

新华都特种电气股份有限公司（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，充分调动包括核心管理人员及技术（业务）骨干的积极性，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 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

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、公司本次股权激励计划的相关规定，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，保证公司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，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，以实现股权激励计划与激励对象的工作业绩、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次股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司，下同）任职的核心管理人员及技术（业务）骨干。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本激励计划的考核期内于公司或其控股子公司任职并签署劳动合同或劳务合同。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作,并根据考核结果确定激励对象各归属期限制性股票的归属资格与归属数量。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作,并向董事会薪酬与考核委员会报告。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关组织负责相关考核数据的收集和提供,相关部门应积极配合,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。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中,相关关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分限制性股票的归属考核年度为2025-2026年两个会计年度,每个会计年度考核一次。根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例(X),业绩考核目标及归属比例安排如下:

归属期	考核年度	以 2024 年营业收入为基准, 营业收入增长率 (A)		归属于上市公司股东净利润 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2025 年	30%	24%	2025 年归母净利润不低于 4,600 万元	2025 年归母净利润不低于 4,200 万元
第二个归属期	2026 年	50%	40%	2026 年归母净利润较 2025 年增长不低于 12.5%	2026 年归母净利润较 2025 年增长不低于 10.0%

考核指标	业绩完成度	对应系数
营业收入增长率 (A)	$A \geq Am$	$X1=100\%$
	$An \leq A < Am$	$X1=A/Am*100\%$
	$A < An$	$X1=0$
归属于上市公司股东净利润 (B)	$B \geq Bm$	$X2=100\%$
	$Bn \leq B < Bm$	$X2=B/Bm*100\%$

	B<Bn	X2=0
公司层面归属比例 (X)	X 取 X1 和 X2 的孰高值	

注：1.上述“营业收入”均以公司经审计的当年度合并报表数据为计算依据；

2.上述“归母净利润”指公司经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及/或员工持股计划所涉及的当年度股份支付费用数值及/或公司提取长效激励基金数值作为计算依据；

3.上述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。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露之前授出，则预留授予部分的限制性股票的考核年度及考核指标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露之后授出，则预留授予部分的限制性股票的归属考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例 (X)，业绩考核目标及归属比例安排如下：

归属期	考核年度	以 2024 年营业收入为基准，营业收入增长率 (A)		归属于上市公司股东净利润 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2026 年	50%	40%	2026 年归母净利润较 2025 年增长不低于 12.5%	2026 年归母净利润较 2025 年增长不低于 10.0%
第二个归属期	2027 年	70%	56%	2027 年归母净利润较 2026 年增长不低于 12.5%	2027 年归母净利润较 2026 年增长不低于 10.0%

考核指标	业绩完成度	对应系数
营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X1=A/A_m*100\%$
	$A < A_n$	$X1=0$
归属于上市公司股东净利润 (B)	$B \geq B_m$	$X2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X2=B/B_m*100\%$
	$B < B_n$	$X2=0$

公司层面归属比例 (X)	X 取 X1 和 X2 的孰高值
--------------	------------------

注：1.上述“营业收入”均以公司经审计的当年度合并报表数据为计算依据；

2.上述“归母净利润”指公司经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及/或员工持股计划所涉及的当年度股份支付费用数值及/或公司提取长效激励基金数值作为计算依据；

3.上述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。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，且不得递延至下期归属，并作废失效。若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例，未能归属的部分权益取消归属，并作废失效。

（五）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”“E”五个等级，对应的个人层面归属比例如下表所示：

个人绩效考核结果	A	B	C	D	E
个人层面归属比例	100%	90%	80%	80%	0

如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，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股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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的权益按作废失效处理，不得递延至下一年度。

六、考核期间与次数

1.考核期间

激励对象获授的限制性股票可归属的前一会计年度。

2.考核次数

本激励计划首次授予部分限制性股票的归属考核年度为2025-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次。若预留授予部分的限制性股票于2025年第三季度报告披露之前授出，则预留授予部分限制性股票的归属考核年度及考核次数

与首次授予部分一致；若预留授予部分限制性股票于 2025 年第三季度报告披露之后授出，则预留授予部分限制性股票的归属考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合归属条件中公司层面业绩考核指标；

（二）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，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；

（三）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的归属资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避；

（四）董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可归属的股票数量。

八、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，人力资源部应当在考核工作结束后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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核并提交董事会薪酬与考核委员会确定最终复核结果。

（二）考核结果归档

1.考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档并保存。

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，须当事人签字。

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) 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

新华都特种电气股份有限公司董事会

2025年4月25日