

新恒汇电子股份有限公司

关于向 2026 年限制性股票激励计划激励对象 首次授予限制性股票的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

重要内容提示：

- 1、首次授予限制性股票的授予日为 2026 年 9 月 7 日；
- 2、首次授予限制性股票的授予数量为 296.5 万股，授予价格为 22.74 元/股。

新恒汇电子股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 9 月 7 日召开第二届董事会薪酬与考核委员会第六次会议和第二届董事会第二十一次会议，审议通过了《关于向 2026 年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》。董事会认为公司 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“本次激励计划”）的授予条件已经满足，确定 2026 年 9 月 7 日为本次激励计划的首次授予日，以 22.74 元/股的授予价格向符合授予条件的 115 名激励对象共授予 296.5 万股限制性股票。现将有关事项公告如下：

一、本次激励计划简述及已履行的审批程序

（一）本次激励计划简述

- 1、激励形式：第二类限制性股票。
- 2、股票来源：公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。
- 3、授予数量

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 330 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 23955.5467 万股的 1.378%。其中，首次授予限制性股票 296.5 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 23955.5467 万股的 1.238%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 89.85%；预留 33.5 万股，约占本激励计划

草案公布日公司股本总额 23955.5467 万股的 0.14%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 10.15%。

4、授予价格

本激励计划授予的限制性股票的授予价格（含预留部分）为 22.74 元/股。

5、激励对象

本激励计划首次授予激励对象共计 115 人，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员、核心业务人员以及董事会认为需要激励的其他人员（含子公司），不含公司独立董事、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、子女以及外籍员工。

6、归属安排

本激励计划首次/预留授予的限制性股票自相应批次授予之日起 12 个月后，且激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，但下列期间内不得归属：

- （1）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；
- （2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- （3）自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日起至依法披露之日起；
- （4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述所指“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事件。在本激励计划有效期内，如中国证监会及深圳证券交易所关于上市公司董事和高级管理人员不得买卖本公司股份的期间的规定发生了变化，则本激励计划激励对象被授予的第二类限制性股票不得归属的期间将根据修改后的相关规定执行。

首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	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起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

预留授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	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起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未归属的限制性股票或归属条件未成就的限制性股票，不得归属，由公司按本激励计划的规定作废处理。

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、股份拆细、配股、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。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属、登记事宜。

7、本激励计划禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

（1）激励对象为公司董事或高级管理人员的，在就任时确定的任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份；

（2）激励对象为公司董事或高级管理人员的，其减持公司股票还需遵守《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》《关于短线交易监管的若干规定》等相关规定。其本人及其配偶、父母和子女将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益；因股权激励限制性股票授予、归属登记导致证券数量变动的除外。

（3）在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》《关于短线交易监管的若干规定》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持

有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》《关于短线交易监管的若干规定》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

8、限制性股票归属的业绩考核要求

(1) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票的考核期间为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度进行考核一次，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，根据考核指标对应的完成情况核算公司层面归属比例。

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026 年	1、以 2025 年营业收入为基准，收入增长率不小于 25%； 2、以 2025 年净利润为基准，净利润增长率不小于 25%； 上述两条至少达到一条，即满足公司层面当年业绩考核条件
第二个归属期	2027 年	1、以 2025 年营业收入为基准，收入增长率不小于 50%； 2、以 2025 年净利润为基准，净利润增长率不小于 50%； 上述两条至少达到一条，即满足公司层面当年业绩考核条件
第三个归属期	2028 年	1、以 2025 年营业收入为基准，收入增长率不小于 75%； 2、以 2025 年净利润为基准，净利润增长率不小于 75%； 上述两条至少达到一条，即满足公司层面当年业绩考核条件

注：上述“营业收入”和“净利润”分别以公司经审计的合并利润表中列报的营业收入和净利润为基准，其中净利润剔除本激励计划股份支付费用的影响。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。

本激励计划预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2027 年-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2027 年	1、以 2025 年营业收入为基准，收入增长率不小于 50%； 2、以 2025 年净利润为基准，净利润增长率不小于 50%； 上述两条至少达到一条，即满足公司层面当年业绩考核条件
第二个归属期	2028 年	1、以 2025 年营业收入为基准，收入增长率不小于 75%； 2、以 2025 年净利润为基准，净利润增长率不小于 75%； 上述两条至少达到一条，即满足公司层面当年业绩考核条件

注：上述“营业收入”和“净利润”分别以公司经审计的合并利润表中列报的营业收入和净利润为基准，其中净利润剔除本激励计划股份支付费用的影响。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。

公司未满足上述业绩考核目标的，相应归属期内，激励对象当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

(2) 个人层面绩效考核要求

为确保考核的连贯性、稳定性，激励对象的个人绩效考核按照公司（含子公司）现行的有关制度执行。各归属期内，公司依据激励对象相应的绩效考核等级确认当期个人层面可归属比例，具体如下表所示：

考核等级	A	B	C	D
归属比例	100%	100%	50%	0%

各归属期内，公司满足相应业绩考核目标的前提之下，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×个人层面可归属比例。对应当期未能归属的限制性股票作废失效，不得递延。

（二）本激励计划已履行的相关审批程序

1、2026年8月10日，公司召开第二届董事会第二十次会议审议通过了《关于公司<2026年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请公司股东会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会发表了意见。

2、2026年8月11日至2026年8月20日，公司对拟首次授予激励对象名单的姓名和职务在公司内部进行了公示。公示期间，公司董事会薪酬与考核委员会未收到任何对本次拟激励对象提出的异议。2026年8月21日，公司披露了《董事会薪酬与考核委员会关于2026年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》。

3、2026年8月26日，公司2026年第三次临时股东会审议通过了《关于公司<2026年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请公司股东会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》。同时公司披露了《关于2026年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。

4、2026年9月7日，公司召开第二届董事会第二十一次会议，审议通过了《关于向2026年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》，董事会薪酬与考核委员会对本次授予限制性股票的激励对象名单及授予安排等相关事项进行了核实。

二、本次实施的股权激励计划与股东会审议通过的股权激励计划差异情况

公司本次实施的激励计划与2026年第三次临时股东会审议通过的一致。

三、本次激励计划授予条件的成就情况

根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）《激励计划》的有关规定，公司董事会认为本次激励计划规定的授予条件均已满足，满足授予条件的具体情况如下：

（一）公司未发生以下任一情形：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生以下任一情形：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

四、本激励计划的首次授予情况

（一）限制性股票首次授予日：2026 年 9 月 7 日

（二）限制性股票首次授予数量：296.5 万股

（三）限制性股票的股票来源：公司向激励对象定向发行本公司 A 股普通股股票

（四）限制性股票首次授予价格：22.74 元/股

（五）限制性股票首次授予人数：115 名

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授数量 (万股)	占授予总量 的比例	占公司总股本 的比例
1	朱林	中国	总经理	52.00	15.758%	0.217%
2	吴忠堂	中国	董事/副总经理/财务总监	41.00	12.424%	0.171%
3	陈长军	中国	副总经理	15.00	4.545%	0.063%
4	张建东	中国	董事会秘书	7.20	2.182%	0.030%
5	于胜武	中国	职工代表董事	7.20	2.182%	0.030%
公司其他核心员工（共计 110 人）				174.10	52.758%	0.727%
预留				33.50	10.152%	0.140%
总计				330	100.00%	1.378%

注：1、在限制性股票授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，将放弃获授权益的限制性股票直接调减或在其他激励对象之间进行分配。

2、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异的，系四舍五入所致。

五、董事会薪酬与考核委员会意见

（一）董事会薪酬与考核委员会对首次授予条件是否成就发表明确意见经核查，董事会薪酬与考核委员会认为：

1、公司不存在《管理办法》等法律、法规和规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。

2、本激励计划首次授予的激励对象具备《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》规定的激励对象条件，符合公司《2026 年激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司 2026 年限制性股票激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

3、根据公司 2026 年第三次临时股东会的授权，公司董事会确定的首次授予日符合《管理办法》以及公司《2026 年激励计划（草案）》中有关授予日的相关规定。

综上，董事会薪酬与考核委员会认为公司本激励计划规定的限制性股票首次授予条件已经成就，同意公司以 2026 年 9 月 7 日为首次授予日，以 22.74 元/股的授予价格向符合授予条件的 115 名激励对象首次授予限制性股票 296.5 万股。

（二）董事会薪酬与考核委员会对首次授予激励对象名单发表明确意见经核查，董事会薪酬与考核委员会认为：

1、本次授予的激励对象均不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对

象的情形：

- (1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- (2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选的；
- (3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施的；
- (4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (6) 中国证监会认定的其他情形。

2、本激励计划首次授予的激励对象中不包括公司独立董事，也不包含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。

综上，董事会薪酬与考核委员会认为首次授予激励对象名单的人员均符合相关法律、法规和规范性文件所规定的条件，其作为本激励计划的首次授予激励对象主体资格合法、有效。因此，董事会薪酬与考核委员会同意本次授予激励对象名单。

六、参与本激励计划的董事、高级管理人员在授予日前 6 个月买卖公司股票情况的说明

根据公司自查，参与本激励计划的董事、高级管理人员在授予日前 6 个月不存在买卖公司股票的情况。

七、激励对象限制性股票认购及个人所得税缴纳的资金安排

激励对象认购限制性股票及缴纳个人所得税的资金全部以合法自筹方式解决。公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、不为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。公司将根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应交纳的个人所得税及其他税费。

八、本次限制性股票的授予对公司相关年度财务状况和经营成果的影响

(一) 限制性股票的公允价值及确定方法

参照《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司采用布莱克-斯科尔斯期权定价模型（Black-Scholes Model）计算第二类限制性股票的公允

价值，并于 2026 年 9 月 7 日用该模型对首次授予的 296.5 万股第二类限制性股票进行预测算。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：44.63 元/股（首次授予日 2026 年 9 月 7 日收盘价）；
- 2、有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（第二类限制性股票首次授予之日起至每期归属日的期限）；
- 3、历史波动率：23.4199%、26.3472%、24.8050%（分别采用深证综指最近 12 个月、24 个月、36 个月的年化波动率）；
- 4、无风险利率：1.2337%、1.2430%、1.2478%（根据中债国债收益率曲线对应期限到期收益率换算）。

（二）预计限制性股票授予事项对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日第二类限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按照归属比例进行分期确认，且在经常性损益中列支。

2026 年 9 月 7 日为首次授予日，根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的第二类限制性股票对各期会计成本的影响如下表：

首次授予数量 (万股)	预计摊销的 总费用 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)	2028 年 (万元)	2029 年 (万元)
296.5	6,037.86	1,101.25	2,936.07	1,440.63	559.90

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的，会相应减少实际归属数量，从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

- 2、上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。
- 3、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由四舍五入所造成。
- 4、上述测算部分不包含限制性股票的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑限制性股票激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

九、法律意见书的结论性意见

北京市中伦律师事务所认为：截至本法律意见书出具之日，公司就首次授予事

项已获得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》及《激励计划（草案）》的相关规定。本次激励计划首次授予的授予日、授予对象、授予数量及授予价格符合《管理办法》等法律、法规、规范性文件及《激励计划（草案）》的相关规定。本次激励计划首次授予的条件均已成就，公司向符合条件的激励对象首次授予限制性股票符合《管理办法》等法律、法规、规范性文件及《激励计划（草案）》的相关规定。

三、备查文件

- 1、第二届董事会第二十一次会议决议；
- 2、第二届董事会薪酬与考核委员会第六次会议决议；
- 3、董事会薪酬与考核委员会关于公司 2026 年限制性股票激励计划首次授予相关事项的核查意见；
- 4、北京市中伦律师事务所关于新恒汇电子股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划首次授予相关事项之法律意见书。

特此公告。

新恒汇电子股份有限公司

董事会

2026 年 9 月 8 日