

厦门弘信电子科技集团股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证厦门弘信电子科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的员工诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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（2024 年修订）》《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（2024 年修订）》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理团队及核心骨干的积极性，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。

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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，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限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含控股子公司，下同）的董事、高级管理人员及核心骨干人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门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。

(三) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的最终审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票解除限售考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2024年营业收入值不低于70.00亿元；
第二个解除限售期	2025年营业收入值不低于100.00亿元；
第三个解除限售期	2026年营业收入值不低于125.00亿元。

注：上述“营业收入”指标均以经审计的合并报表所载数据为准。

各考核年度依据当期业绩考核指标达成率（M），对应的公司层面解除限售比例（X）如下：

业绩考核指标达成率（M）	公司层面解除限售比例（X）
$M \geq 100\%$	$X = 100\%$
$100\% > M \geq 80\%$	$X = M$
$M < 80\%$	$X = 0\%$

公司未满足上述业绩考核要求的（ $M < 80\%$ ），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，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

(二) 个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司制定的考核办法，激励对象的绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）和不合格（D）四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

个人上一年度考核结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面解除限售比例（Y）	100%	80%	60%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际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×公司层面解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（Y）。

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或不能

完全解除限售的，由公司按照授予价格回购处理，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度。

（二）考核次数

每个解除限售期公司层面业绩考核、个人层面绩效考核一次。

七、考核程序

（一）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。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核结果反馈

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会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。

如果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，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况内对其考核结果进行复核，并根据复核结果确定最终考核结果或等级。

九、考核结果的管理

1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

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、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为三年。

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激励计划生效后实施。

厦门弘信电子科技集团股份有限公司

董 事 会

2024年9月11日