

福建福昕软件开发股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划考核管理办法

福建福昕软件开发股份有限公司（以下简称“公司”）为完善内部长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动核心人员工作积极性和创造性，实现持续、健康发展，按照收益与贡献对等原则，推出 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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》《2026 年限制性股票激励计划（草案）》等有关规定，结合实际情况，制定《2026 年限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

确保本激励计划顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标实现。

二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平原则，与激励对象工作绩效紧密挂钩，发挥激励与约束作用。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员以及公司（含子公司）其他核心员工，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。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织考核工作；公司人力资源部、财务部等相关部门组成考核小组，负责相关考核数据收集和提供，对相关考核数据真实性和可靠性负责；公司董事会负责审核考核结果。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划设置公司层面业绩考核作为限制性股票归属条件之一，对公司整体进行业绩考核，考核年度为 2026 年、2027 年两个会计年度，以调整后息税前利润（Adjusted EBIT）增长额作为考核指标。各归属期内，依据相应考核年度公司业绩考核完成度，确定激励对象当期公司层面可归属比例，具体如下：

归属期	考核年度	以 2025 年为基期，考核期相较基期增长额（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2026 年	5,000.00 万元	4,000.00 万元
第二个归属期	2027 年	10,000.00 万元	8,000.00 万元

公司业绩考核完成度	公司层面可归属比例（X）
$A \geq A_m$	$X=100\%$
$A_n \leq A < A_m$	$X=80\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) \times 20\%$
$A < A_n$	$X=0\%$

注 1：上述“调整后息税前利润”指标以经审计公司合并财务报表所载数据为计算基础，以息税前利润为基数，剔除股份支付费用、长期资产减值损失、投资损益、盈余资金利息收入、汇兑损益及其他非经常性损益，但加回属于经营性质的政府补助，旨在客观考核与公司经营直接相关的业绩成果。

注 2：上述公司层面业绩考核不构成公司对投资者做出业绩预测和实质承诺。

（二）组织层面绩效考核

本激励计划设置组织层面绩效考核作为限制性股票归属条件之一，对激励对象所属组织进行绩效考核，考核年度为 2026 年、2027 年两个会计年度，按照公司（含子公司）相关规定及/或公司（含子公司）与激励对象签署相关协议执行。各归属期内，依据相应考核年度组织绩效考核完成度，确定激励对象当期组织层面可归属比例，具体如下：

组织绩效考核完成度（B）	$B \geq 100\%$	$80\% \leq B < 100\%$	$B < 80\%$
组织层面可归属比例（Y）	100%	B	0%

注：激励对象岗位职责跨组织的，组织层面绩效考核完成度（B）将依据激励对象所涉有关组织绩效考核完成度，赋予相应加权比例综合确定。

（三）个人层面绩效考核

本激励计划设置个人层面绩效考核作为限制性股票归属条件之一，对激励对象个人进行绩效考核，考核年度为 2026 年、2027 年两个会计年度，按照公司（含子公司）相关规定及/或公司（含子公司）与激励对象签署相关协议执行。激励对象个人绩效考核结果划分为 A、B、C、D（激励对象于考核年度内离职的，考核当年个人绩效考核结果视为 D）四个档次。各归属期内，依据相应考核年度个人绩效考核结果，确定激励对象当期个人层面可归属比例，具体如下：

个人绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面可归属比例（Z）	100%	80%	50%	0%

各归属期内，激励对象当期实际可归属限制性股票数量=激励对象当期计划归属限制性股票数量×公司层面可归属比例（X）×组织层面可归属比例（Y）×个人层面可归属比例（Z），因考核而未能归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

六、考核结果管理

（一）公司董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 5 个工作日内将激励对象所属组织绩效考核、个人绩效考核结果通知激励对象。激励对象所属组织绩效考核、个人绩效考核记录由公司人力资源部作为保密资料归案保存，不允许涂改，如需重新修改或重新记录的，须考核记录员签字。

（二）激励对象对个人绩效考核结果有异议的，可与公司人力资源部沟通解决。如激励对象无法与公司人力资源部沟通解决的，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉；公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作，确定激励对象最终个人绩效考核结果。

（三）各归属期内，根据公司业绩考核结果、组织绩效考核结果及个人绩效考核结果，相应办理限制性股票归属登记及/或作废失效事项。

七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。本办法所涉条款，如与国家法律、行

政法规、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突的，按照国家法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。本办法未明确条款，按照国家法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。

（二）本办法依据法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，以变化后的规定为准。

（三）本办法由公司股东会审议通过，自本激励计划正式实施后生效。

福建福昕软件开发股份有限公司董事会

2026 年 8 月 28 日