

# 广东富信科技股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东富信科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立与健全公司长效激励约束机制，充分肯定核心骨干为公司所做出的贡献，稳定核心团队并充分调动公司核心团队的积极性与创造性，有效地提升个人荣誉感、提高团队凝聚力和企业核心竞争力，将公司、股东及核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。公司拟实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

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》、《上海证券交易所科创板股票上市规则（2020 年 12 月修订）》、《科创板上市公司信息披露业务指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司限制性股票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 2021 年限制性股票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 2021 年限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、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，包括在公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事）。

## 四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

(二) 公司总经理办公室(人力资源模块)负责具体实施考核工作。总经理办公室(人力资源模块)对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司总经理办公室(人力资源模块)、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划(含预留股份)的归属期考核年度为2022-2024年三个会计年度,每个会计年度考核一次,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。本激励计划各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	净利润相对于2020年增长率(X)	
		目标值(A)	触及值(B)
第一个归属期	2022	40.00%	36.00%
第二个归属期	2023	70.00%	63.00%
第三个归属期	2024	100.00%	90.00%
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例(K)	
相对于2020年的净利润增长率	当 $X \geq A$	$K=100\%$	
	当 $A > X \geq B$	$K = (X/A) * 100\%$	
	当 $X < B$	$K=0\%$	

注:1、上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除股份支付对公司当年净利润产生的影响。

2、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,公司当期未达到业绩考核目标的,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,并作废失效。

(二) 部门层面业绩考核要求

考核年度内公司层面业绩考核指标达成的情况下,公司各直属部门、事业部、控股子公司按照考核年初制定的各部门业绩考核方案,确定部门当年实际总体可归属的股份数量。即:部门当年实际可归属的总股数=部门当年计划可归属的股数\*部门层面归属系数

公司各直属部门、事业部、控股子公司的部门层面绩效考核结果对应的部门当年可归属系数根据下表确定：

评价标准	部门预算完成率 $\geq 85\%$	部门预算完成率 $< 85\%$
部门层面归属系数	1.0	0

若当期的部门层面归属系数未达 1.0 的，则当年该部门的激励对象不满足归属条件的股份数应当取消归属，并作废失效，不可递延至下一年度。

### （三）个人层面绩效考核要求

各部门制定适用本部门所有激励对象的个人当年绩效考核方案，并报公司批准。

绩效考核期结束后，根据部门实际绩效达成情况和激励对象实际工作业绩，对激励对象进行评分。同时，结合部门当年业绩考核结果与激励对象个人年度业绩评分，确定个人综合考核结果及对应的个人层面归属系数。

激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C 三个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考评结果（S）	$S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	A	B	C
个人层面归属系数（N）	1.0	0.8	0

在公司、部门业绩各考核年度对应考核目标完成的前提下，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期目标归属的股数 $\times$ 个人层面归属系数（N）。

若激励对象当期的个人层面归属系数未达1.0的，则剩余不满足归属条件的股份数应当取消归属，并作废失效，不可递延至下一年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

## 六、考核期间与次数

本次激励计划考核期间为 2022-2024 三个会计年度，公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司总经理办公室（人力资源模块）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。

## 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，总经理办公室（人力资源模块）应在考核工作结束后 15 个工作日内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，可与总经理办公室（人力资源模块）沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 20 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由总经理办公室（人力资源模块）作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由总经理办公室（人力资源模块）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 2021 年限制性股票激励计划生效后实施。

广东富信科技股份有限公司

董事会

2021 年 12 月 3 日