



**芜湖长信科技股份有限公司
2024 年限制性股票激励计划
实施考核管理办法**

二〇二四年九月

芜湖长信科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证芜湖长信科技股份有限公司（以下简称“公司”）第二类限制性股票激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司中长期激励与约束机制，倡导公司与管理层及核心骨干共同持续发展的理念，充分调动公司董事、高级管理人员及核心骨干的积极性，提升公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

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工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，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《芜湖长信科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划(草案)》确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、对公司经营业绩有直接影响的其他核心管理、技术和业务骨干。

四、考核组织及职责权限

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责考核工作；

（二）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；

（三）由董事会薪酬与考核委员会授权公司人力资源部、财务部负责具体实施考核工作，董事会薪酬与考核委员会对考核过程进行指导与监督；

（四）公司人力资源部、财务部等相关业务部门负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核体系管理

（一）考核内容

公司倡导高绩效导向的文化，对公司业绩及考核对象的工作业绩和价值观进行评价，促进公司与考核对象绩效的持续改善和提升。

（二）考核项目与指标

限制性股票激励计划考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核、个人层面业绩考核。

公司业绩考核层面，公司根据《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》《省国资委关于做好省属企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》等相关法律法规、规章、规范性文件等规定，结合国有企业市场实践、创业板行业实践以及公司的特点，选择了净资产现金回报率、主营业务收入增长率、现金分红比例作为限制性股票归属的公司层面业绩考核指标。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核指标，个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。

（三）公司层面业绩考核

1. 本次激励计划的考核年度为 2024—2026 年三个会计年度，分年度进行业绩考核并归属，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的归属条件。各年度公司归属业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	(1) 2024 年净资产现金回报率 (EOE) 不低于 13.3%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均业绩水平； (2) 以 2023 年主营业务收入为基数，2024 年主营业务收入增长率不低于 20%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均业绩水平； (3) 2024 年现金分红比例不低于 35%。
第二个归属期	(1) 2025 年净资产现金回报率 (EOE) 不低于 13.4%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均业绩水平； (2) 以 2023 年主营业务收入为基数，2025 年主营业务收入增长率不低于 30%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均业绩水平； (3) 2025 年现金分红比例不低于 45%。

归属期	业绩考核目标
第三个归属期	(1) 2026 年净资产现金回报率 (EOE) 不低于 14.0%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均业绩水平； (2) 以 2023 年主营业务收入为基数，2026 年主营业务收入增长率不低于 40%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均业绩水平； (3) 2026 年现金分红比例不低于 55%。

注：(1) 上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准；

(2) 净资产现金回报率 (EOE) = 税息折旧及摊销前利润 (EBITDA) ÷ 平均净资产，其中 EBITDA 剔除本次股权激励计划成本摊销影响，对标企业数据来源于 Wind 呈现的 EBITDA 值，平均净资产为期初与期末所有者权益的算术平均值；

(3) 在年度考核过程中行业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本；

(4) 上述三个指标均达成目标值的情况下，公司业绩系数为 100%，否则为 0。公司层面实际可归属限制性股票数量 = 当期计划归属的限制性股票数量 × 公司业绩系数；

(5) 如公司发行股份购买资产，本计划仍继续实施，但在计算业绩考核指标时，可剔除发行股份购买资产之标的资产的影响。现金类重大资产重组不影响本计划的实施；

(6) 上述同行业为申万行业“电子—光学光电子”行业合计上市公司数据。

2. 根据业务相似性原则，长信科技属于申万行业“电子—光学光电子”，在上述行业样本公司中选取主营业务范围与本公司相似、具有可比性、规模适当的企业作为对标样本。

经过筛选，本激励计划选取 23 家 A 股上市公司作为对标企业，具体如下：

序号	证券代码	证券名称	序号	证券代码	证券名称
1	000725.SZ	京东方 A	13	002106.SZ	莱宝高科
2	002387.SZ	维信诺	14	002273.SZ	水晶光电
3	002845.SZ	同兴达	15	002952.SZ	亚世光电
4	605218.SH	伟时电子	16	300939.SZ	秋田微
5	300120.SZ	经纬辉开	17	301321.SZ	翰博高新
6	002765.SZ	蓝黛科技	18	002036.SZ	联创电子
7	002992.SZ	宝明科技	19	688055.SH	龙腾光电
8	688538.SH	和辉光电-U	20	000536.SZ	华映科技
9	300241.SZ	瑞丰光电	21	300303.SZ	聚飞光电

序号	证券代码	证券名称	序号	证券代码	证券名称
10	002587.SZ	奥拓电子	22	000045.SZ	深纺织 A
11	300323.SZ	华灿光电	23	002036.SZ	联创电子
12	002456.SZ	欧菲光	/	/	/

对标企业在考核期内原则上不调整，在本激励计划有效期内，若上述对标企业发生企业退市、主营业务发生重大变化、发生重大资产重组等特殊原因导致经营业绩发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，导致不再具备可比性，则由公司董事会于年终考核时剔除或更换样本。在本激励计划有效期内，若上述对标企业存在发行股份收购资产的行为，则可剔除该收购行为对对标企业相关指标计算值产生的影响。

（四）个人层面绩效考核

所有激励对象考核进行考核，激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。届时根据下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。具体如下：

绩效考核结果		归属比例
公司董事、高级管理人员	公司其他核心管理、技术、业务骨干人员	
优秀、称职	S、A、B	100%
基本称职	C	80%
不称职	D	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属数量=公司层面归属比例×个人层面归属比例×个人当年计划归属数量。

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或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

（五）考核期间与次数

本激励计划的业绩考核年度为 2024 年、2025 年、2026 年三个会计年度，公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年考核一次。

（六）考核流程

公司财务部及人力资源部等相关部门负责具体考核操作，根据公司业绩考核目标完成情况进行评估，并形成年度公司业绩考核结果；其中，董事、高级管理人员的年度考核结果需报公司董事会薪酬与考核委员会备案。

（七）考核结果管理

1. 在每一归属年度，若公司经营业绩考核未达成前述目标值，公司当年不得依据本激励计划归属任何限制性股票；

2. 在每一归属年度，当公司经营业绩满足当期限制性股票归属业绩条件时，个人年度绩效考核等级与限制性股票实际可归属数量占本批应归属数量的比例关系如上图所示：

(1) 激励对象当期计划归属的限制性股票因公司层面考核原因，部分或全部不能归属的，不能归属的部分作废失效，不可递延至以后年度。

(2) 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/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

3. 考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核激励对象工作业绩的，公司董事会薪酬与考核委员会可以对激励对象偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

4. 考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会或人力资源部等相关部门应在考核结束后 5 个工作日内向被考核人通知考核结果。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。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。绩效考核结果保存期 60 个月，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

六、附则

1. 本办法自股东会通过之日起施行，由董事会负责解释及修订。

2. 本办法经上级审批部门审核批准并经公司股东会审议通过后，自股权激励计划生效后实施。

芜湖长信科技股份有限公司董事会

2024年9月