

厦门信达股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

(修订稿)

厦门信达股份有限公司(以下简称“公司”)为进一步完善公司法人治理结构,建立、健全公司的长效激励约束机制,吸引和留住公司专业管理人员、核心骨干员工,充分调动其积极性和创造性,有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力,有效地将股东、公司和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,在充分保障股东利益的前提下,公司制订了《厦门信达股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划(修订稿)》(以下简称“股权激励计划”)。

为保证公司本股权激励计划的顺利实施,现根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《国有控股上市公司(境内)实施股权激励试行办法》(国资发分配〔2006〕175号)、《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》(国资发分配〔2008〕171号)等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定,并结合公司实际情况,特制订本办法。

第一条 考核目的

制订本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性,量化公司股权激励计划设定的具体指标,促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化,确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标;同时引导激励对象提高工作绩效,提升工作能力,客观、公正评价员工的绩效和贡献,为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- (一) 坚持公平、公正、公开的原则,严格按照本办法考核评估激励对象;
- (二) 考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合;与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。

第四条 考核机构及执行机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责本次股权激励考核的组织、实施工作；

(二) 公司内部绩效数据统计归口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；

(三) 公司内部绩效考核归口部门负责具体考核工作，并负责向薪酬与考核委员会报告工作；

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

本激励计划在 2022-2025 年四个会计年度中，分年度对公司的业绩指标及个人绩效进行考核，以达到公司业绩考核指标及个人绩效考核作为激励对象当年度解除限售条件之一。

其中，首次授予的限制性股票第二、三个解除限售期和预留授予的限制性股票全部解除限售期的个人当年解除限售额度的计算方式如下：

个人当年实际解除限售额度 = 个人授予总量 × 当年解除限售比例 × 公司绩效系数 × 个人绩效系数。

(一) 公司层面的业绩考核要求

公司选取成长性指标（含营业收入增长率、归属于上市公司股东的净利润增长率）、净资产现金回报率（EOE）及营业利润占利润总额的比例作为公司业绩考核指标。

其中，首次授予的限制性股票第二、三个解除限售期和预留授予的限制性股票全部解除限售期的公司层面考核结果对应的公司绩效系数如下：

公司绩效系数=成长性指标得分×25%+EOE 指标得分×50%+营业利润占利润总额比例指标得分×25%。

若考核指标目标达成，则该项指标得分为 1，否则为 0。

本激励计划授予部分各年度解除限售安排的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期		业绩考核目标
首次授予的限制性股票	第一个解除限售期	公司以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 45.00%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值水平； 2022 年 EOE 不低于 7.05%； 公司 2022 年度营业利润占利润总额比例不低于 50.00%。
	第二个解除限售期	1、成长性指标： 公司以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 55.00%，或不低于同行业均值或对标企业 75 分位值水平；或公司以 2020 年归属于上市公司股东的净利润为基数，2023 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 250.00%，或不低于同行业均值或对标企业 75 分位值水平。 2、公司 2023 年 EOE 不低于 7.10%。 3、公司 2023 年度营业利润占利润总额比例不低于 50.00%。
	第三个解除限售期	1、成长性指标： 公司以 2020 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 60.00%，或不低于同行业均值或对标企业 75 分位值水平；或公司以 2020 年归属于上市公司股东的净利润为基数，2024 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 270.00%，或不低于同行业均值或对标企业 75 分位值水平。 2、公司 2024 年 EOE 不低于 7.15%。 3、公司 2024 年度营业利润占利润总额比例不低于 50.00%。
预留授予的限制性股票	第一个解除限售期	1、成长性指标： 公司以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 55.00%，或不低于同行业均值或对标企业 75 分位值水平；或公司以 2020 年归属于上市公司股东的净利润为基数，2023 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 250.00%，或不低于同行业均值或对标企业 75 分位值水平。 2、公司 2023 年 EOE 不低于 7.10%。 3、公司 2023 年度营业利润占利润总额比例不低于 50.00%。
	第二个解除限售期	1、成长性指标： 公司以 2020 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 60.00%，或不低于同行业均值或对标企业 75 分位值水平；或公司以 2020 年归属于上市公司股东的净利润为基

		<p>数，2024 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 270.00%，或不低于同行业均值或对标企业 75 分位值水平。</p> <p>2、公司 2024 年 EOE 不低于 7.15%。</p> <p>3、公司 2024 年度营业利润占利润总额比例不低于 50.00%。</p>
	第三个解除限售期	<p>1、成长性指标： 公司以 2020 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 65.00%，或不低于同行业均值或对标企业 75 分位值水平；或公司以 2020 年归属于上市公司股东的净利润为基数，2025 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 280.00%，或不低于同行业均值或对标企业 75 分位值水平。</p> <p>2、公司 2025 年 EOE 不低于 7.20%。</p> <p>3、公司 2025 年度营业利润占利润总额比例不低于 50.00%。</p>

注：1、上述解除限售业绩考核中 EOE 为净资产现金回报率， $EOE=EBITDA/\text{平均净资产}$ ，是反映股东回报和公司价值创造的综合性指标，其中 EBITDA 为息税折旧摊销前利润，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算术平均值。

2、“同行业”指与公司同属证监会二级行业分类的所有 A 股上市公司。

3、在年度考核过程中同行业或对标企业若出现主营业务发生重大变化、对营业收入和净利润影响较大的资产出售或收购、重大资产重组或出现偏离幅度过大的样本极值等情况，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

4、在年度考核过程中，若发生公司所处证监会行业分类变化等特殊情况的，则由公司董事会决定同行业标准划分及对标企业。

5、在本激励计划有效期内，如涉及到重大资产重组或相关重大举措对公司业绩考核指标带来影响，造成相关业绩指标不可比情况，则公司董事会有权对相应业绩考核指标进行还原或调整，并依据国资主管单位及相关法律法规要求履行程序。

（二）对标公司选取

根据证监会行业分类，厦门信达属于“批发和零售业-批发业”。为了保证对标企业与厦门信达主营业务具备一定可比性，公司从 Wind（万得资讯）行业分类“可选消费--零售业”、“工业--资本货物”、“能源--能源 II”、“信息技术--技术硬件与设备”几类中选取与公司主营业务相关度较高、营业收入规模相近且具有可比性的 A 股、H 股上市公司作为对标企业样本。

综上，公司共选出 14 家企业作为本激励计划业绩考核的对标企业，具体如下表：

序号	股票代码	证券简称
1	600653	申华控股
2	000025	特力 A
3	3836. HK	和谐汽车 HK
4	600981	汇鸿集团
5	600787	中储股份
6	000096	广聚能源
7	000626	远大控股
8	600058	五矿发展
9	600755	厦门国贸
10	300078	思创医惠
11	002161	远望谷
12	300162	雷曼光电
13	600363	联创光电
14	600203	福日电子

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。各解除限售期内，根据公司层面业绩考核目标的达成情况确认公司绩效系数，考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司授予价格加上中国人民银行同期定期存款利息之和回购注销。

（三）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据内部绩效考核制度执行。激励对象个人绩效考核结果分为“合格/称职(含待改进/基本称职)”、“不合格/不称职”两个等级，分别对应个人绩效系数如下表所示：

绩效考核结果	合格/称职（含待改进/基本称职）	不合格/不称职
个人绩效系数	100%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果为合格/称职（含待改进/基本称职），则激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票全部解除限售；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格/不称职，则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，该部分股票由公司回购后注销，回购价格为授予价格。

第六条 考核程序

公司内部绩效考核归口部门在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薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

首次授予限制性股票解除限售的考核年度分别为 2022 年、2023 年、2024 年。

预留授予限制性股票解除限售的考核年度分别为 2023 年、2024 年、2025 年。

（二）考核次数

对本激励计划限制性股票解除限售的每个考核年度考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，公司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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与公司沟通解决。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 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，公司应保留绩效考核的所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 10 年。

第九条 附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法中的有关条款,如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突,按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的,则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

厦门信达股份有限公司董事会

二〇二三年九月十九日