

深圳市华盛昌科技实业股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市华盛昌科技实业股份有限公司(以下简称“公司”)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,充分调动包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术(业务)人员的积极性,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,在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献对等的原则,公司拟实施 2024 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》(以下简称“《管理办法》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、本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,保证本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,以实现本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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部、财务部等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。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售期的相应考核年度为 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	考核年度	年度净利润相对于 2023 年的 净利润增长率 (A)		年度营业收入相对于 2023 年的 营业收入增长率 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个解除限售期	2024 年	25.00%	15.00%	25.00%	15.00%
第二个解除限售期	2025 年	50.00%	30.00%	50.00%	30.00%
第三个解除限售期	2026 年	75.00%	45.00%	75.00%	45.00%

注：1、上述“净利润”指标均以归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部在有效期内股权激励计划及员工持股计划股份支付费用影响的数值作为计算依据（下同）。

2、上述“营业收入”指标以经会计师事务所审计的合并报表为准（下同）。

若预留部分在 2024 年第三季度报告披露之前授出，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留部分在 2024 年第三季度报告披露之后授出，则预留授予的限制性股票解除限售期的相应考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，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	考核年度	年度净利润相对于 2023 年的 净利润增长率 (A)		年度营业收入相对于 2023 年的 营业收入增长率 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个解除限售期	2025 年	50.00%	30.00%	50.00%	30.00%
第二个解除限售期	2026 年	75.00%	45.00%	75.00%	45.00%

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面解除限售比例安排如下：

考核指标	业绩目标完成度	公司层面可解除限售比例 (X)
考核年度公司净利润相较	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$

于 2023 年的增长率 (A)	$A_m > A \geq A_n$	$X_1 = 80\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\%$
	$A < A_n$	$X_1 = 0$
考核年度公司营业收入相较于 2023 年的增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$
	$B_m > B \geq B_n$	$X_2 = 80\% + (B - B_n) / (B_m - B_n) * 20\%$
	$B < B_n$	$X_2 = 0$
公司层面解除限售比例 (X)	X 取 X_1 和 X_2 的孰高值	

若公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应年度所获授的限制性股票不得解除限售,由公司回购注销。

(二) 个人层面业绩考核要求

激励对象个人考核分年进行,根据个人的绩效考核评价指标确定考核结果,原则上绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次。激励对象个人年度业绩评分,确定个人层面解除限售比例,考核评价表适用于本激励计划涉及的所有激励对象。

即:激励对象当年实际可解除限售的数量=激励对象当年计划可解除限售的限制性股票数量×公司层面解除限售比例(X)×个人层面解除限售比例(Y)

其中,个人年度业绩综合考核结果对应的个人标准系数如下:

评价标准	A	B	C	D
个人层面解除限售比例 (Y)	100%	100%	60%	0%

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量应符合以下原则:

1、激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量不得超过其当年计划可解除限售的数量;

2、因个人业绩考核原因导致激励对象当期不能解除限售的限制性股票,由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

2、考核次数

本激励计划的考核年度为 2024-2026 年 3 个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核机构及程序

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责领导、组织和实施对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门负责考核相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（三）公司人力资源部、财务部及各部门相关负责人负责对激励对象考核分数的计算、考核结果材料的汇总。

（四）公司人力资源部根据激励对象的考核结果汇总材料编写公司年度股权激励计划业绩指标完成情况的相关报告，并提交公司董事会办公室。

（五）董事会办公室根据人力资源部提报的相关报告，形成当年限制性股票的解除限售书面材料提案，提交公司董事会薪酬与考评委员会审议，审定确定被激励对象的解除限售资格及数量，并最终报公司董事会作出决议。

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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 3 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，可在考核结果反馈之日起 3 个工作日内向公司提出申诉，人力资源部可根据实际情况对考核结果进行复核，如确实存在与公司制度不相符或者存在不合理的因素，可向公司董事会薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会在接到人力资源部门建议后 5 个工作日内确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

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本激励计划生效后实施。

深圳市华盛昌科技实业股份有限公司

董 事 会

2024年9月19日