

证券代码：837220

证券简称：弘方科技

主办券商：东兴证券

## 联信弘方（北京）科技股份有限公司

### 2024 年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

#### 一、审议及表决情况

公司于 2024 年 1 月 4 日召开第三届董事会第八次会议，因非关联董事不足三人，关于《2024 年股权激励计划实施考核管理办法》的议案直接提交股东大会审议。

#### 二、制度的主要内容，分章节列示：

为充分保障联信弘方（北京）科技股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年股权激励计划顺利实施，进一步健全公司长效激励机制，充分调动公司高级管理人员的积极性、主动性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益密切结合，推动公司持续稳健快速发展，公司根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》等有关法律、法规、规范性文件和《信弘方（北京）科技股份有限公司 2024 年股权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）等相关规定，结合公司实际情况，特制订本考核管理办法。

##### 一、考核目的

为建立和完善公司激励约束机制，保证公司 2024 股权激励计划的顺利实施，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，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所有激励对象，不包括公司监事、独立董事（公司未聘任独立董事）。包括挂牌公司持有 5%以上股份的股东、实际控制人。本次激励对象中易佳为公司实际控制人，马进宝在公司担任董事长及法定代表人，两位深度参与公司的日常经营决策，对其实施激励符合公司实施股权激励计划的初衷。除易佳、马进宝以外，其他激励对象持股均不超过 5%。

### 四、管理机构

公司董事会负责领导和组织本办法规定的各项考核工作，并负责对激励对象进行考核。公司人事部门和财务部门等相关部门负责相关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、考核指标管理

（一）公司层面业绩考核指标本激励计划的考核年度为 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（解除限售条件）如下表所示：

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个解除限售期，公司需要满足下列两个条件之一： （1）2024 年营业收入不低于 1.4 亿； （2）2024 年净利润不低于 2,000 万。
2	第二个解除限售期，公司需要满足下列两个条件之一： （1）2025 年营业收入不低于 1.5 亿； （2）2025 年净利润不低于 2,200 万。
3	第三个解除限售期，公司需要满足下列两个条件之一： （1）2026 年营业收入不低于 1.6 亿； （2）2026 年净利润不低于 2,400 万。

每个解锁期内，若公司业绩目标 100%达成，且个人层面绩效考核结果为合格，激励对象持有的限制性股票可按照本激励计划规定比例申请解除限售；若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象获授的对应期间限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格规定回购注销。

序号	激励对象个人绩效指标
1	激励对象马进宝、易佳年度 KPI 绩效考核为结果必须“95”分以上。
2	其他激励对象个人年度 KPI 绩效考核为结果必须“90”分及以上。
3	激励对象不存在违反公司管理制度给公司造成经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司处分的情形。

激励对象未达到前述个人考核指标，则其根据本激励计划已获授但尚未满足锁解锁条件的限制性股票由公司回购注销。

## 六、考核次数

本激励计划的考核年度为 2024 年至 2026 年三个会计年度，每个年度考核一次。

## 七、解除限售依据

董事会根据绩效考核报告，确定相关激励对象是否符合解除限售条件。上述年度绩效考核结果将作为相应限制性股票解除限售的依据。

## 八、考核程序

公司人事部门和财务部门等相关部门负责考核数据的搜集和提供。人事部门负责考核组织工作，保存考核结果，形成绩效考核报告上交董事会审核。

## 九、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉激励对象有权了解自己的考核结果，公司人事部门应当在考核工作结束后 5 个工作日内，及时将考核结果通知相关激励对象。如果相关激励对象对自身考核结果存有异议，应当首先与公司人事部门沟通解决。如果不能妥善解决，相关激励对象可以通过董事会办公室向董事会提出书面申诉并充分说明异议原因，董事会接到书面申诉之日起 10 日内，对申诉者的申诉请求予以答复，并根据复核结果做出最终决定。

### （二）考核结果归档

1、考核结束后，人事部门应当整理、汇总绩效考核所有考核记录及支撑材料，作为保密资料归档并交由董事会办公室统一保存。

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，须由考核结果记录人员签字确认。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存。

**十、附则：**

1、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自 2024 年股权激励计划生效后实施。

特此公告。

联信弘方（北京）科技股份有限公司  
董事会  
2024 年 1 月 4 日