

# 广东美信科技股份有限公司

## 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证广东美信科技股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心团队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，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规、规范性文件和《广东美信科技股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

### 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 2025 年限制性股票激励计划的顺利实施，并最大程度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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象。

### 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）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、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）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的限制性股票解除限售考核年度为2025-2027年三个会计年度,以2024年营业收入或净利润为业绩基数,每个会计年度考核一次。

首次授予的限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	对应考核年度	营业收入增长率 (A)		或/剔除股份支付费用影响的净利润增长率 (B)	
		目标值 $A_m$	触发值 $A_n$	目标值 $B_m$	触发值 $B_n$
第一个解除限售期	2025年	10%	5%	10%	5%
第二个解除限售期	2026年	25%	15%	15%	10%
第三个解除限售期	2027年	40%	25%	20%	15%

考核指标	考核指标完成情况	公司层面解除限售比例 (X)
营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=80%
	$A < A_n$	X=0%
净利润增长率 (B)	$B \geq B_m$	X=100%
	$B_n \leq B < B_m$	X=80%
	$B < B_n$	X=0%
确定公司层面解除限售比例的规则	(1) 当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时, X=100%; (2) 当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时, X=0%; (3) 当考核指标 A、B 出现其他组合分布时, X=80%。	

注: (1) 上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入数值作为计算依据,下同;

(2) 上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除股权激励计划考核期所有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。

若预留部分在2025年第三季度报告披露前授出,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的限制性股票一致;若预留部分在2025年第三季度报告披露后授出,则预留授予的限制性股票考核年度为2026-2027年两个会计年度,每个会计年度考核一次,以每年的对应完成情况核算公司层面解除限售比例,业绩考核目标及解除限售安排如下表所示:

解除限售期	对应考核年度	营业收入增长率 (A)	或/剔除股份支付费用影响的净利润增长率 (B)
-------	--------	-------------	-------------------------

		目标值 $A_m$	触发值 $A_n$	目标值 $B_m$	触发值 $B_n$
第一个解除限售期	2026 年	25%	15%	15%	10%
第二个解除限售期	2027 年	40%	25%	20%	15%

考核指标	考核指标完成情况	公司层面解除限售比例 (X)
营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=80%
	$A < A_n$	X=0%
净利润增长率 (B)	$B \geq B_m$	X=100%
	$B_n \leq B < B_m$	X=80%
	$B < B_n$	X=0%
确定公司层面解除限售比例的规则	(1) 当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时, X=100%; (2) 当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时, X=0%; (3) 当考核指标 A、B 出现其他组合分布时, X=80%。	

公司未满足上述业绩考核目标的,所有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或递延至下期解除限售,由公司回购注销,回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

## (二) 满足个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司《股权激励对象个人绩效考核制度》以及现行薪酬与考核的相关规定组织实施,并依照激励对象的考核结果确定其个人绩效系数对应的本次可解除比例:

考核结果	合格 $\geq 60$ 分	不合格 $< 60$ 分
个人绩效系数	100%	0%

如果公司达到当年公司层面业绩考核触发值,则激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的数量 $\times$ 公司层面解除限售比例 $\times$ 个人绩效系数对应的解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能

完全解除限售的，公司将按照本激励计划的规定由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

## **六、考核期间与次数**

考核期间为 2025 年-2027 年三个会计年度；每会计年度考核一次。

## **七、考核程序**

（一）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。

（二）公司人力资源部、绩效评选委员会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，薪酬与考核委员会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。

如果被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。

### **（二）考核结果归档**

考核结束后，考核结果由人力资源部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人力资源部统一销毁。

## **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）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

广东美信科技股份有限公司董事会

2025 年 8 月 15 日