

厦门弘信电子科技集团股份有限公司

关于调整 2024 年限制性股票激励计划

部分业绩考核目标的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

厦门弘信电子科技集团股份有限公司（以下简称“公司”或“弘信电子”）于 2026 年 2 月 10 日召开第五届董事会第四次会议，审议通过了《关于调整 2024 年限制性股票激励计划部分业绩考核目标的议案》。现将有关事项说明如下：

一、股权激励计划已履行的相关审批程序

1、2024 年 9 月 11 日，公司召开第四届董事会第三十一次会议，会议审议通过了《关于公司<2024 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理 2024 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。

2、2024 年 9 月 11 日，公司召开第四届监事会第二十一次会议，会议审议通过了《关于公司<2024 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于公司<2024 年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》。

3、2024 年 9 月 12 日至 2024 年 9 月 21 日，公司对拟激励对象名单的姓名和职务在公司内部进行了公示，在公示期内，公司监事会未接到与本激励计划拟激励对象有关的任何异议。2024 年 9 月 23 日，公司披露了《监事会关于公司 2024 年限制性股票激励计划激励对象名单的核查意见及公示情况说明》。

4、2024 年 9 月 27 日，公司 2024 年第四次临时股东大会审议并通过了《关于公司<2024 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理 2024 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案，并披露了《关于 2024 年限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报

告》。

5、2024年9月27日，公司召开第四届董事会第三十二次会议、第四届监事会第二十二次会议，审议通过了《关于向激励对象授予限制性股票的议案》，公司薪酬与考核委员会对授予事项发表意见并提请董事会审议，公司监事会对本次授予限制性股票的激励对象名单进行了核实，并发表了《监事会关于公司2024年限制性股票激励计划激励对象名单（授予日）的核查意见》。

6、2024年10月22日，公司披露了《关于2024年限制性股票激励计划限制性股票授予登记完成的公告》，限制性股票上市日为2024年10月22日，实际为66名激励对象登记限制性股票669.1214万股。

7、2025年10月22日，公司召开第四届董事会第四十六次会议、第四届监事会第三十二次会议，审议通过了《关于回购注销部分限制性股票的议案》《关于2024年限制性股票激励计划第一个解除限售期解除限售条件成就的议案》，公司薪酬与考核委员会对前述事项发表意见并提请董事会审议。2025年10月28日，公司披露了《关于2024年限制性股票激励计划第一个解除限售期解除限售股份上市流通的提示性公告》，本次符合解除限售条件的激励对象共计66人，本次解除限售股份的数量为2,246,375股。

8、2026年2月10日，公司召开第五届董事会第四次会议，审议通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划部分业绩考核目标的议案》，公司薪酬与考核委员会对前述事项发表意见并提请董事会审议。

二、本次调整的原因

为精准匹配公司战略升级要求，加快推动从“规模扩张”向“质量与效益并重”的发展模式转变，更真实、全面地体现公司转型成果与可持续增长潜力；同时进一步稳固与激励对公司长期发展起关键作用的核心团队，优化激励与约束相结合的管理机制，公司拟对2024年限制性股票激励计划中2026年度的业绩考核指标进行优化调整。

1、聚焦战略落地，强化盈利导向，驱动发展质量提升

公司已进入向高附加值业务结构深度转型的关键时期。原考核体系中的营业收入指标主要反映规模增长与市场拓展情况，而在当前战略阶段，需同步突出盈利能力和经营质量。新增“归母净利润”作为核心考核指标，旨在直接引导管理层

及核心团队在保持业务规模合理增长的同时，更加注重利润创造、运营效率提升与成本精细化管理，确保战略转型切实体现于财务成果，推动公司实现有利润的收入、有现金流的利润，全面提升价值创造能力和抗风险韧性

2、提升考核韧性与适应性，积极应对外部环境不确定性

当前宏观经济与行业竞争环境复杂多变，单一收入指标考核在面临市场波动时可能难以全面、科学地评估经营团队的努力与成果。增设净利润考核选项，为公司实现激励目标提供了更富弹性的路径。这有助于公司在复杂环境下，既可通过市场开拓达成收入目标，也可通过精细化管理、提质增效、优化盈利结构优化来达成净利润目标，从而保持激励方案在不同情景下的有效性与科学性，实现激励与约束的平衡。

3、深化激励协同，绑定长期价值，凝聚核心人才

归母净利润是综合衡量公司最终经营成果与价值创造的核心指标，将其纳入考核体系，能够更直接地将激励对象的利益与公司盈利能力和股东回报深度绑定，使激励导向更为清晰。这一调整有助于进一步激发核心团队在追求业务发展的同时，高度重视效益提升与资源回报，确保个人目标与公司长远利益高度一致。同时，双目标考核结构增强了业绩达成的可能性，有利于在不确定环境中持续激发组织活力与内生动力，有效稳定和激励对公司发展至关重要的核心人才队伍。

综上所述，本次调整是公司结合战略阶段与实际经营情况作出的审慎决策。调整后的考核体系兼具成长性与盈利性导向，更具灵活性与包容性，能更科学地衡量团队贡献，保障激励计划在复杂环境下的有效实施，最终推动公司实现高质量、可持续的发展，维护全体股东的长远利益。

三、本次调整的内容

公司拟调整2024年限制性股票激励计划中公司层面2026年度业绩考核目标，具体调整情况如下：

调整前：

本激励计划授予的限制性股票解除限售考核年度为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	业绩考核目标
第一个解除限售期	2024 年营业收入值不低于 70.00 亿元；

第二个解除限售期	2025 年营业收入值不低于 100.00 亿元；
第三个解除限售期	2026 年营业收入值不低于 125.00 亿元。

注：上述“营业收入”指标均以经审计的合并报表所载数据为准。

各考核年度依据当期业绩考核指标达成率（M），对应的公司层面解除限售比例（X）如下：

业绩考核指标达成率（M）	公司层面解除限售比例（X）
$M \geq 100\%$	$X = 100\%$
$100\% > M \geq 80\%$	$X = M$
$M < 80\%$	$X = 0\%$

公司未满足上述业绩考核要求的（ $M < 80\%$ ），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，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

调整后：

本激励计划授予的限制性股票解除限售考核年度为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	业绩考核目标（A）	业绩考核目标（B）
第一个解除限售期	2024 年营业收入值不低于 70.00 亿元；	/
第二个解除限售期	2025 年营业收入值不低于 100.00 亿元；	/
第三个解除限售期	2026 年营业收入值不低于 125.00 亿元。	归母净利润不低于 2.50 亿元

注：1、上述“营业收入”指标均以经审计的合并报表所载数据为准。

2、上述“归母净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及/或员工持股计划所涉及的当年度股份支付费用影响作为计算依据。

各考核年度依据当期营业收入指标达成率（M）、归母净利润指标达成率（N），对应的公司层面解除限售比例（X）如下：

考核指标	业绩考核指标达成率	指标对应系数
营业收入	$M \geq 100\%$	$a = 100\%$
	$100\% > M \geq 80\%$	$a = M$
	$M < 80\%$	$a = 0\%$
归母净利润	$N \geq 100\%$	$b = 100\%$
	$100\% > N \geq 80\%$	$b = N$

	N<80%	b=0%
公司层面解除限售比例(X)	X=MAX (a, b)，即取 a 和 b 的孰高值	

公司未满足上述业绩考核要求的（M<80%且N<80%），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，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

除上述调整外，公司《2024年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要、《公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的其他内容不变。

四、本次调整对公司的影响

本次调整 2024 年限制性股票激励计划业绩考核指标，是公司根据目前客观环境及实际情况采取的应对措施，有利于充分调动公司员工的积极性，不会影响公司 2025 年限制性股票激励计划的实施，不会对公司的经营业绩产生重大不利影响，不存在损害公司及股东利益特别是中小股东利益的情形。

五、薪酬与考核委员会意见

公司本次调整 2024 年限制性股票激励计划部分业绩考核目标，履行了相关的法定程序，有利于公司的持续发展，审议程序和决策合法合规，符合《上市公司股票激励管理办法》等相关法律法规及规范性文件的规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。因此，同意公司本次调整 2024 年限制性股票激励计划部分业绩考核目标。

六、律师出具的法律意见

北京国枫律师事务所出具的法律意见书认为：弘信电子本次激励计划调整事项已履行的程序符合《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律、行政法规、部门规章和规范性文件及《股权激励计划》的相关规定，尚待公司股东会审议通过并按照相关规定履行信息披露程序。弘信电子本次激励计划调整的具体情况符合《管理办法》及《股权激励计划》的相关规定。

七、备查文件

- 1、第五届董事会第四次会议决议；
- 2、第五届董事会薪酬与考核委员会2026年第二次会议决议；
- 3、北京国枫律师事务所关于厦门弘信电子科技集团股份有限公司2024年限制性股票激励计划调整事项的法律意见书（枫律证字[2024] AN109-4号）。

特此公告。

厦门弘信电子科技集团股份有限公司

董事会

2026 年 2 月 10 日