

厦门吉宏科技股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

厦门吉宏科技股份有限公司（以下简称“公司”）为建立健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司（含子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员及跨境电商业务的核心管理、技术和业务人员的积极性，有效融合公司发展与优秀人才的成长，完善利益共享及相应的约束机制，将公司利益、股东利益与核心团队的个人利益结合起来，公司制定了《厦门吉宏科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本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》等有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的规定，并结合公司实际情况，特制定本管理办法。

第一条 考核目的

制定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目标，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，包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及公司跨境电商业务核心管理、技术和业务人员，不包括独立董事、监事和单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司

或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人事部负责具体实施考核工作，并向董事会薪酬与考核委员会报告工作。

(三) 公司人事部、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) 公司董事会负责考核结果的审核。

第六条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益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决定。

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为2023-2025年三个会计年度，分年度对公司跨境电商业务业绩指标进行考核，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	以2022年跨境电商业务净利润为基数，2023年净利润增长率不低于10%
第二个解除限售期	以2022年跨境电商业务净利润为基数，2024年净利润增长率不低于21%
第三个解除限售期	以2022年跨境电商业务净利润为基数，2025年净利润增长率不低于33.10%

注：1、上述“净利润”指经审计公司跨境电商业务扣除非经常性损益后的归母净利润，但剔除本次及其他激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同；

2、2022年公司跨境电商业务扣非后归母净利润为1.9787亿元。

公司未满足上述业绩考核目标的，所对应业务板块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，由公司按授予价格进行回购注销。

(一) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核将根据公司绩效考核相关制度组织实施。公司对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分（ X ， $0 \leq X \leq 100$ ），并依照激励对象的年度综合考评得分确定其解除限售比例：

或者：考核结果分为优秀、良好、合格与不合格四个档

年度综合考评得分	$90 \leq X \leq 100$	$80 \leq X < 90$	$60 \leq X < 80$	$0 \leq X < 60$
可解除限售比例	100%	80%	60%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=可解除限售比例 \times 个人当年计划解除限售额度。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，未能解除限售的当期拟解除限售份额，由公司按授予价格进行回购注销。

激励对象获授权益、行使权益的条件未成就时，相关权益不得递延至下期。

第六条 考核程序

公司人事部、财务部等相关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

激励对象每期限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每年考核一次。

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，员工直接主管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，可与人事部沟通解决。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，人事部应保留绩效考核所有考核记录档案。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。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

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，由按照国家有关法律、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。

厦门吉宏科技股份有限公司

董 事 会

2023 年 8 月 4 日