

深信服科技股份有限公司

2024 年度第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

深信服科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2024 年度第一期限限制性股票激励计划（以下简称“**限制性股票激励计划**”）。

为保证限制性股票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》《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、法规和规范性文件以及《深信服科技股份有限公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关内容，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，保证公司限制性股票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

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

业绩考核指标为营业收入增长率。

本计划授予的限制性股票考核年度为 2024 年、2025 年、2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为归属条件。

1、首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
首次授予的限制性股票 第一个归属期	2024年	以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于5%
首次授予的限制性股票 第二个归属期	2025年	以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于10%
首次授予的限制性股票 第三个归属期	2026年	以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于15%

注：“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

2、预留授予限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

(1)若预留部分限制性股票于 2024 年第三季度报告披露之前(含披露当日)授出，则各年度业绩考核目标如下：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
预留限制性股票 第一个归属期	2024年	以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于5%
预留限制性股票 第二个归属期	2025年	以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于10%
预留限制性股票 第三个归属期	2026年	以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于15%

注：“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

(2)若预留部分限制性股票于 2024 年第三季度报告披露之后授出，则各年度业绩考核目标如下：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
预留限制性股票 第一个归属期	2025年	以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于10%
预留限制性股票 第二个归属期	2026年	以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于15%

注：“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

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已获授的限制性股票均不得归属，并作废失效。

(二) 个人层面综合表现考核要求

公司管理层、人力资源部和相关业务部门将负责对激励对象每个考核年度的

综合表现进行考核评价，个人综合表现的考核年度与公司业绩层面考核年度一致，薪酬与考核委员会负责审核公司个人综合表现考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象归属的比例。

激励对象个人当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×个人当年可归属的比例。

激励对象的个人综合表现评价结果分为四个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象归属的比例：

评价等级	A	B+	B	C
个人归属比例	100%	100%	100%	0%

激励对象考核当年不能归属的限制性股票作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2024 年、2025 年、2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、归属

（一）董事会薪酬与考核委员会根据个人综合表现考核结果，确定被激励对象的归属资格及数量。

（二）个人综合表现考核结果作为限制性股票归属的依据。

八、考核程序

公司人力资源部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，并在此基础上形成个人综合表现考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

九、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 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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，证券事务部需保留个人综合表现考核所有考核记录。
- 2、为保证个人综合表现激励的有效性，个人综合表现记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。
- 3、个人综合表现考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由证券事务部负责统一销毁。

十、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限制性股票激励计划生效后实施。

（以下无正文）

（以下无正文，仅为《深信服科技股份有限公司 2024 年度第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法》之盖章页）

深信服科技股份有限公司董事会

二〇二四年一月十五日