

三未信安科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

三未信安科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，制定并拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。为保证本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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等法律、法规和规范性文件以及《三未信安科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《三未信安科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证本激励计划的顺利实施，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括公司部分高管及公司核心骨干员工（含控股子公司江南科友，但不包括独立董事、监事）及董事会认为符合激励条件的激励对象。

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、考核标准

(一) 公司层面业绩考核

1、首次授予部分公司层面业绩考核

本激励计划首次授予部分的限制性股票归属对应的考核年度为2024年-2026年三个会计年度，以公司2023年营业收入为基数，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一，公司选取公司年度营业收入作为公司层面业绩考核指标，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例(X)，具体业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	各年度营业收入增长率(%)	
		目标值(A _m)	触发值(A _n)
首次授予部分第一个归属期	2024年	15	10
首次授予部分第二个归属期	2025年	28	20
首次授予部分第三个归属期	2026年	40	30

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例(X)
公司年度营业收入(A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%+20\% * (A-A_n) / (A_m-A_n)$
	$A < A_n$	$X=0$

注：1.上述“营业收入”指标以经审计的合并报表所载数据为准。

2.上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

2、预留授予部分公司层面业绩考核

若预留部分在2024年度季报披露前授予，则预留授予部分公司层面业绩考核与首次授予部分公司层面业绩考核一致；若预留部分2024年度季报披露后授予，则预留授予限制性股票的业绩考核年度为2025-2026年两个会计年度，以公司2023年营业收入为基数，具体业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	各年度营业收入增长率(%)	
		目标值(A _m)	触发值(A _n)
预留授予部分第一个归属期	2025年	28	20
预留授予部分第二个归属期	2026年	40	30

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例(X)
公司年度营业收入(A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$

	$An \leq A < Am$	$X = 80\% + 20\% * (A - An) / (Am - An)$
	$A < An$	$X = 0$

注：1.上述“营业收入”指标以经审计的合并报表所载数据为准。

2.上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，且不得递延至下期归属，并作废失效。若公司达到上述业绩考核指标触发值及以上，公司层面归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例，未能归属的部分权益取消归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。激励对象绩效考核结果划分为 A、B、C、D、E 五个档次，对应的个人层面归属比例如下：

考评结果	A	B	C	D	E
个人层面归属比例	100%	100%	60%	0%	0%

激励对象可按照本激励计划规定的比例归属其获授的限制性股票，激励对象个人当年实际可归属额度=个人计划归属额度×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本激励计划首次授予部分的限制性股票归属对应的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度。若预留部分在 2024 年度三季度报披露前授予，则预留授予部分公司层面业绩考核与首次授予部分第一类激励对象公司层面业绩考核一致；若预留部分 2024 年度三季度报披露后授予，则预留授予限制性股票的业绩考核年度为 2025-2026 年两个会计年度。

2、考核次数

本次激励计划限制性股票归属期间每年度考核一次。

七、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）本办法由公司董事会负责制定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件的有关规定执行。

（二）本办法经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式生效后实施。

三未信安科技股份有限公司董事会

2024 年 5 月 29 日