

深圳市信维通信股份有限公司

第四期股权激励计划实施考核管理办法

深圳市信维通信股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励约束机制、形成良好均衡的价值分配体系、吸引留住优秀人才，充分调动公司骨干员工及核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以促进公司业绩稳步持续提升，确保远期发展战略及经营目标的实现，公司拟实施第四期股权激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利推进及有序实施，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、规范性文件以及《公司章程》、本次激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司本次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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价，以实现本次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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司第四期股权激励计划的所有激励对象，包括公司公告本次激励计划时在公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员。

四、考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。

2、薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作，并负责对管理人员等激励对象进行考核。

3、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。

4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核安排

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2024、2025、2026 年三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核。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，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。

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	以公司2023年净利润为基数，对应考核年度净利润增长率的目标值（Am）
第一个归属期	2024年	25%
第二个归属期	2025年	50%
第三个归属期	2026年	100%

注：上述“净利润”指标指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并以剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划及员工持股计划等激励事项产生的股份支付费用的影响之后的数值作为计算依据，下同。

根据公司对考核年度净利润增长率实际完成值（A）较考核目标的完成比例，确定公司层面的归属比例，具体关系如下表所示：

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例
公司对考核年度净利润增长率实际完成值（A）	$A \geq Am$	100%
	$Am * 80\% \leq A < Am$	80%
	$A < Am * 80\%$	0%

若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划归属的权益全部取消归属，并作废失效；若公司达到上述业绩考核指标的触发值，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。

（五）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面考核根据公司制定的《第四期股权激励计划实施考核管理办法》组织实施。激励对象的绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C+”、“C”、“C-”、“D”六个等级，并依照激励对象的考核结果确定其归属比例，具体如下表所示：

考评结果	A	B	C+	C	C-	D
个人层面归属比例	100%				70%	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属限制性股票数量×公司层面归属比例×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，应作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本激励计划考核年度为 2024、2025、2026 年三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核。

七、考核程序

公司人力资源部、证券部等部门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

1、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。

2、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。

3、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，人力资源部、证券部等部门需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部和证券部负责统一销毁。

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）本办法经公司股东大会审议通过并自第四期股权激励计划生效后实施。

深圳市信维通信股份有限公司

董事会

二〇二四年八月二十二日