

深信服科技股份有限公司

2024 年度第二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 年度第二期限限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“本次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《公司法》《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

（一）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。

（二）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

首次及预留授予的限制性股票都将分 2 期归属，其中首次授予的限制性股票

的各批次归属比例安排如下表所示：

| 归属安排 | 归属期间 | 归属比例 |
|--------|--|------|
| 第一个归属期 | 自首次授予之日起 45 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 57 个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |
| 第二个归属期 | 自首次授予之日起 57 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 69 个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |

预留授予部分的限制性股票各个归属期的起始具体日期安排与首次授予部分保持一致，但限制性股票预留部分的授予日与预留部分的归属日之间的间隔不得少于 12 个月。

（一）公司层面业绩考核要求

业绩考核指标为归母净利润增长率。

本计划授予的限制性股票考核年度为 2027 年、2028 年两个会计年度，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，具体如下表所示：

| 归属安排 | 对应考核年度 | 业绩考核目标 |
|--------|--------|-------------------------------------|
| 第一个归属期 | 2027年 | 以2024年归母净利润为基数，2027年归母净利润增长率不低于150% |
| 第二个归属期 | 2028年 | 以2024年归母净利润为基数，2028年归母净利润增长率不低于200% |

注：（1）上述“归母净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润；

（2）上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

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）部门层面的绩效考核要求

激励对象当年实际可归属的股票需与其所属部门在对应的考核年度及归属期内归属前的业绩考核指标完成情况挂钩，根据各部门层面的业绩完成情况设置不同的部门层面归属比例，具体如下：

| 部门绩效等级 | 合格 | 不合格 |
|----------|------|-----|
| 部门层面归属比例 | 100% | 0% |

（三）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，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：

| 个人评价等级 | A | B+ | B | C |
|----------|------|------|------|----|
| 个人层面归属比例 | 100% | 100% | 100% | 0% |

在公司业绩、部门绩效及个人综合考核要求均达成的前提下，激励对象个人当期股票实际归属额度=个人当期股票计划归属额度×部门层面归属比例×个人层面归属比例。

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 2027 年、2028 年两个会计年度，公司层面的业绩考核、部门层面的业绩考核以及个人层面的综合表现考核根据归属安排每期考核一次。

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，公司董事会负责考核结果的审核。

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）本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。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 年度第二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

二〇二四年十二月十日