

深圳市三旺通信股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市三旺通信股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，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》等有关法律、法规和规范性文件以及《深圳市三旺通信股份有限公司章程》、本次激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，制定了《公司 2026 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

建立、健全公司长期、有效的激励约束机制，加强公司本次激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

二、考核原则

坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作绩效、工作能力、工作态度紧密结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，具体包括公司（含分公司及全资子公司、控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术人员、核心骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构与职责权限

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织对激励对象的考核工作；

（二）公司组织人才发展部负责具体实施考核工作。组织人才发展部对董事会薪酬与考核委员会负责并向其报告工作；

（三）公司组织人才发展部、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。董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联委员及关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本次激励计划授予的限制性股票对应的考核年度为 2026-2028 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激励对象的归属条件之一，各年度的业绩考核目标如下表所示：

本次激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	需满足以下两个条件之一	
		考核条件一	考核条件二
第一个归属期	2026 年	以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 5%	
第二个归属期	2027 年	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 20.75%	2027 年营业收入较 2026 年营业收入增长率不低于 15%

第三个归属期	2028 年	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 50.94%	2028 年营业收入较 2027 年营业收入增长率不低于 25%
--------	--------	---	----------------------------------

注：1、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入，下同。

2、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本次激励计划预留部分限制性股票若在公司 2026 年第三季度报告披露之前授予，则考核年度及各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在公司 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	需满足以下两个条件之一	
		考核条件一	考核条件二
第一个归属期	2027 年	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 20.75%	2027 年营业收入较 2026 年营业收入增长率不低于 15%
第二个归属期	2028 年	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 50.94%	2028 年营业收入较 2027 年营业收入增长率不低于 25%

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期计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D、E 五个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

个人绩效考核结果	A	B	C	D	E
个人层面归属比例	100%	80%	60%	40%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×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的部分或不能完全归

属的部分，作废失效，不得递延至下期。

六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予部分的考核期间为 2026-2028 年三个会计年度；若预留部分在 2026 年第三季度报告披露之前授出，则预留部分考核年度为 2026-2028 年三个会计年度；若预留部分在 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留部分考核年度为 2027-2028 年两个会计年度。

公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司组织人才发展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，董事会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，可与组织人才发展部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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。

考核结果作为本次激励计划限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由组织人才发展部作为保密资料归档保存，绩效考核记录至少保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由组织人才发展部统一销毁。

为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须相关当事人签字确认。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制定、解释及修订。

（二）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。

（三）本办法自公司股东会审议通过之日并自本次激励计划生效后实施。

深圳市三旺通信股份有限公司董事会

2026 年 7 月 23 日