

三未信安科技股份有限公司

2026 年股票期权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，充分调动公司员工的积极性，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，公司制定了《2026 年股票期权激励计划（草案）》（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》《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，特制定公司《2026 年股票期权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、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，为高级管理人员、核心技术人员、核心骨干员工。

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，并向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

本激励计划授予的股票期权行权对应的考核年度为 2026 年-2030 年五个会计年度，以公司 2025 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行权条件之一，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行权比例（X），具体业绩考核目标如下表所示：

行权期	对应考核年度	各年度营业收入增长率（%）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2026 年	15	10
第二个行权期	2027 年	28	20
第三个行权期	2028 年	40	30
第四个行权期	2029 年	52	40
第五个行权期	2030 年	65	50

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例（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”指标以公司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。

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可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（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的相关制度组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D、E 五个档次，具体如下：

考评结果	A	B	C	D	E
个人层面行权比例	100%	100%	80%	50%	0

激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量*公司层面行权比例*个人层面行权比例

激励对象考核当年不能行权或不能完全行权的股票期权，由公司注销，不可

递延至以后年度。

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/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未行权的某一批次/多个批次的股票期权予以注销或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

- 1、考核期间：激励对象每个行权期所对应的考核年度。
- 2、考核次数：本次激励计划股票期权行权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

2026 年 2 月 6 日