

广东纬德信息科技股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

广东纬德信息科技股份有限公司（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、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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，按照收益与贡献匹配的原则，制定了《广东纬德信息科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。为保证本激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》《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、规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定了《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

进一步建立、健全公司长效激励约束机制，保证 2026 年股票期权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

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现本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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括在公司（含子公司）任职的高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员。

所有激励对象必须在公司授予股票期权时以及在本激励计划的考核期内与公司（含子公司）存在劳动关系或聘用关系。

四、考核机构

- （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）公司人力资源部负责具体实施考核工作，并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）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的股票期权能否行权将根据公司、激励对象个人两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以公司 2025 年营业收入为基数，对各考核年度的营业收入增长率进行考核，各年度业绩考核目标安排如下表所示：

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	30%	20%
第二个行权期	2027 年	50%	40%
第三个行权期	2028 年	65%	55%

考核指标	考核指标完成情况	公司层面行权比例（X）
营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0%

注：1.上述营业收入增长率以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。如考核期内公司完成并购厦门海晟融创信息技术有限公司（以下简称“海晟融创”）并将其纳入并表范围的，则该考核年度及之后考核年度的公司营业收入考核扣除海晟融创的营业收入。

2.上述股票期权行权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。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

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个人层面行权比例（Y）。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次，对应的个人层面行权比例如下：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面行权比例	100%	80%	60%	0%

激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×公司层面行权比例（X）×个人层面行权比例（Y）

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划考核期间为 2026 年-2028 年三个会计年度。

（二）考核次数

公司层面的业绩考核与个人层面的绩效考核，每个会计年度考核一次。

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，人力资源部应在考核工作结束后 15 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，可在收到考核结果后 5 个工作日内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。考核结果作为股票期权行权的依据。

（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。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，须当事人签字。

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）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章、规范性文件等规定存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章、规范性文件等规定为准。

（三）本办法经股东会审议通过并自 2026 年股票期权激励计划生效后实施。

广东纬德信息科技股份有限公司董事会

2026 年 7 月 25 日