

亚信安全科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

亚信安全科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了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，吸引和留住优秀的管理、技术和业务人才，充分调动公司核心团队的积极性和创造性，提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东利益、公司利益和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，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，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本次限制性股票激励计划”、“本激励计划”）。

为保证本次限制性股票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》《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公司章程、本次限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《亚信安全科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为了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，吸引和留住优秀的管理、技术和业务人才，充分调动公司核心团队的积极性和创造性，提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东利益、公司利益和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

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 2026 年限制性股票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。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司、公司分公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构

（一）公司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。人力资源部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，并向薪酬与考核委员会报告工作。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划考核公司网络安全业务的归母净利润及其增长率或合并报表层面的归母净利润及其增长率。若以上任一指标达到目标值，则公司层面归属比例为100%；若两个指标均未达到目标值，则公司层面归属比例为0%。

本激励计划首次授予部分的限制性股票考核年度为2026年-2029年四个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026年	下列考核目标达成其一即可： 1、2026年度公司网络安全业务的归母净利润不低于500万元

		2、2026年度公司合并报表的归母净利润不低于2500万元
第二个归属期	2027年	下列考核目标达成其一即可： 1、以网络安全业务归母净利润500万元为基数，2027年度公司网络安全业务的归母净利润增长率不低于25% 2、以公司合并报表归母净利润2500万元为基数，2027年度公司合并报表的归母净利润增长率不低于25%
第三个归属期	2028年	下列考核目标达成其一即可： 1、以网络安全业务归母净利润500万元为基数，2028年度公司网络安全业务的归母净利润增长率不低于50% 2、以公司合并报表归母净利润2500万元为基数，2028年度公司合并报表的归母净利润增长率不低于50%
第四个归属期	2029年	下列考核目标达成其一即可： 1、以网络安全业务归母净利润500万元为基数，2029年度公司网络安全业务的归母净利润增长率不低于75% 2、以公司合并报表归母净利润2500万元为基数，2029年度公司合并报表的归母净利润增长率不低于75%

注1、上表中“归母净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司报告期内存续和新增的股权激励计划/员工持股计划所产生的股份支付费用，以经会计师审计的上市公司年度报告或专项报告数据为准。

注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，敬请投资者注意风险。

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。公司未达到上述任一业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部作废失效，并不得递延至下期归属。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

本激励计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核，绩效考核结果划分为A、B+、B、B-、C、D等6个档次。在公司层面业绩考核达标的前提下，届时根据以下考核评级表中对应的个人绩效考核结果确定激励对象最终可归属数量，具体如下：

考核结果	A	B+	B	B-	C	D
归属比例（Y）	100%			80%	0	

个人当期可归属限制性股票数量=当年计划归属数量×公司层面业绩达成情况对应归属比例（X）×个人层面绩效考核结果对应归属比例（Y）。

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，作废失效，不可递延至以后年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行本激励计划难以达到激励目的的，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归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间和次数

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为2026-2029年四个会计年度，每个会计年度均考核一次。若预留部分于2026年第三季度（2026年9月30日）前授予，则预留授予的限制性股票的考核年度与首次授予部分一致；若预留部分于2026年第三季度（2026年9月30日）后授予，则预留授予的限制性股票的考核年度为2027-2029年三个会计年度，每个会计年度均考核一次。个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。考核期间内，激励对象个人层面的绩效考核每年度考核一次。

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，公司董事会负责考核结果的审核，考核结果作为限制性股票归属的依据。

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 20 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，绩效考核记录至少保存 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。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章或规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章或规范性文件规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自 2026 年限制性股票激励计划生效后实施。

亚信安全科技股份有限公司董事会

2026 年 9 月 3 日