

维信诺科技股份有限公司

2021 年股票期权与限制性股票激励计划

实施考核管理办法

维信诺科技股份有限公司（以下简称“公司”、“维信诺”）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，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司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，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《维信诺科技股份有限公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本股权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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权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，确保实现公司股权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，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 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、能力、态度等进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，以实现股权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。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员及核心管理/技术/业务人员，不包括维信诺独立董事、监事和单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的有效期限内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

（二）公司人力资源中心、运营中心负责具体实施考核工作，负责对薪酬委员会的报告工作；

（三）公司人力资源中心、财务中心、知识产权中心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。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否行权/解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2021-2023 年三个会计年度分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。

首次授予的股票期权及限制性股票的业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	业绩考核目标
第一个行权/解除限售期	1、以公司 2020 年主营业务收入为基准，公司 2021 年主营业务收入增长率不低于 30.00%；

	2、截至 2021 年 12 月 31 日，公司专利总申请量不少于 8,000 件。
第二个行权/解除限售期	1、以公司 2020 年主营业务收入为基准，公司 2022 年主营业务收入增长率不低于 69.00%； 2、截至 2022 年 12 月 31 日，公司专利总申请量不少于 9,000 件。
第三个行权/解除限售期	1、以公司 2020 年主营业务收入为基准，公司 2023 年主营业务收入增长率不低于 119.70%； 2、截至 2023 年 12 月 31 日，公司专利总申请量不少于 10,000 件。

注：1、上述“主营业务收入”指经审计的上市公司主营业务收入；

2、上述“专利总申请量”指获得申请号的专利数量（含 PCT 专利数量），以公司经审计的年度报告公布的数量为准。“PCT 专利”指根据《专利合作条约》向世界知识产权组织的国际局提交的国际专利申请，专利申请人可以通过 PCT 途径递交国际专利申请，向多个国家申请专利。

若预留部分在 2021 年 10 月 31 日（含）前授予，则预留部分股票期权及限制性股票的业绩考核目标与首次授予的股票期权及限制性股票的业绩考核目标一致。

若预留部分在 2021 年 10 月 31 日（不含）后授予，则预留部分的股票期权及限制性股票的业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	业绩考核目标
第一个行权/解除限售期	1、以公司 2020 年主营业务收入为基准，公司 2022 年主营业务收入增长率不低于 69.00%； 2、截至 2022 年 12 月 31 日，公司专利总申请量不少于 9,000 件。
第二个行权/解除限售期	1、以公司 2020 年主营业务收入为基准，公司 2023 年主营业务收入增长率不低于 119.70%； 2、截至 2023 年 12 月 31 日，公司专利总申请量不少于 10,000 件。

注：1、上述“主营业务收入”指经审计的上市公司主营业务收入；

2、上述“专利总申请量”指获得申请号的专利数量（含 PCT 专利数量），以公司经审计的年度报告公布的数量为准。“PCT 专利”指根据《专利合作条约》向世界知识产权组织的国际局提交的国际专利申请，专利申请人可以通过 PCT 途径递交国际专利申请，向多个国家申请专利。

行权/解除限售期内，公司为满足行权/解除限售条件的激励对象办理行权/解除限售事宜。若各行权/解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可行权/解除限售的股票期权/限制性股票均不得行权/解除限售。由公司注销激励对象股票期权当期计划行权份额；由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销当期计划解除限售限制性股票。

（二）激励对象个人层面考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司绩效考核及文化考核相关规定组织实施。根据年度考核结果，激励对象个人绩效考核结果分为 A+、A、B+、B、C、D 六个等级，个人文化考核结果分为 A、B、C 三个等级，分别对应考核系数如下表所示：

个人绩效考核结果	A+	A	B+	B	C	D
绩效考核系数	1.0				0	

个人文化考核结果	A	B	C
文化考核系数	1.0		0

个人行权/解除限售系数（Y）=绩效考核系数×文化考核系数

在公司业绩目标达标的前提下，激励对象个人当年实际可行权/解除限售数量=个人当年计划行权/解除限售数量×个人行权/解除限售系数（Y）

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，未能行权部分不可递延，由公司统一注销。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，未能解除限售部分不可递延，由公司统一按授予价格回购注销。

第六条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期股票期权行权或限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每年考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部等相关部门在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、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委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为股票期权行权或限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归案保存。

第九条 附则

（一） 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二） 本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三） 本办法自公司股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

维信诺科技股份有限公司董事会

2021 年 5 月 13 日