

安克创新科技股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

(2023年7月)

为保证安克创新科技股份有限公司（以下简称“公司”）2023 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动员工的积极性、激励员工更勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等法律、法规规定及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本办法。

一、考核目的

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。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对激励对象的工作业绩、能力、态度进行评价，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、能力、态度紧密结合，从而提高管理绩效，建立长效激励机制，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核对象

本办法适用于股权激励计划所确定的激励对象，包括公司（含子公司）的董事、高级管理人员、核心技术及业务人员（包含外籍员工），不含公司独立董事、监事、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

有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或公司子公司存在聘用关系、劳动关系或劳务关系。

四、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“薪酬与考核委员会”）负责本激励计划的组织、实施工作；

(二) 公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作，人力资源部负责向薪酬与考核委员会的报告工作；

(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，公司内控部门监督；

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司层面、激励对象个人层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的第二类限制性股票归属对应的考核年度为 2023 年-2024 年两个会计年度，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当年度的归属条件之一。

各年度对应归属批次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 (50%)	2023 年度	以 2022 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 10% 或 以 2022 年扣非归母净利润为基数，2023 年扣非归母净利润增长率不低于 10%。
第二个归属期 (50%)	2024 年度	以 2022 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 20% 或 以 2022 年扣非归母净利润为基数，2024 年扣非归母净利润增长率不低于 20%。

注：上述“营业收入”以经审计的上市公司营业收入为准；“扣非归母净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为准，并需剔除公司本次激励计划及其他股权激励计划实施产生的股份支付费用所影响的数值。

归属期内，若公司满足上述业绩考核目标，公司层面归属比例为 100%，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，公司层面的归属比例为 0，激励对象当期未能归属部分的限制性股票作废失效，不得归属或递延至下期归属。

若本激励计划预留授予的限制性股票于公司 2023 年第三季度报告公告前授出，预留授予的限制性股票对应的考核年度与首次授予部分一致。若本激励计划预留授予的限制性股票于公司 2023 年第三季度报告公告后授出，则预留部分的考核年度为 2024 年-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

各年度对应归属批次的公司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 (50%)	2024 年度	以 2022 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 20%或以 2022 年扣非归母净利润为基数，2024 年扣非归母净利润增长率不低于 20%。
第二个归属期 (50%)	2025 年度	以 2022 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 30%或以 2022 年扣非归母净利润为基数，2025 年扣非归母净利润增长率不低于 30%。

注：上述“营业收入”以经审计的上市公司营业收入为准；“扣非归母净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为准，并需剔除公司本次激励计划及其他股权激励计划实施产生的股份支付费用所影响的数值。

归属期内，若公司满足上述业绩考核目标，公司层面归属比例为 100%，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，公司层面的归属比例为 0，激励对象当期未能归属部分的限制性股票作废失效，不得归属或递延至下期归属。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行内部考核办法组织实施，根据个人的绩效评价结果确定当年度的归属比例，个人当年实际归属额度=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。

激励对象的绩效考核情况划分为 S、A+、A、B、C 五个档次，激励对象在一年的绩效考核中，如果连续两次结果为 B 或者任意一次结果为 C，则为不合

格，其他情形为合格。考核评价表适用于所有激励对象，届时根据下表确定激励对象归属的比例：

个人层面上一年度考核结果	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	0%

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，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

- 1、考核期间：激励对象申请归属限制性股票的前一个会计年度。
- 2、考核次数：股权激励计划实施期间，公司层面的业绩考核每年度考核一次，个人层面的绩效考核每年度考核两次。

七、考核程序

公司人力资源部在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薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

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，考核对象的直接主管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或等级。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档由人力资源部保存。
- 2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，股权激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

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、行政法规和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

安克创新科技股份有限公司董事会

2023 年 7 月 7 日