

深圳爱克莱特科技股份有限公司

2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳爱克莱特科技股份有限公司（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（含下属分公司、子公司）董事、高级管理人员、核心骨干及核心技术人员的积极性，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，公司拟实施2025年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》等有关法律、行政法规、其他规范性文件及《公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

第一条 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，保证公司本次激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本次激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

第二条 考核原则

考核必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和激励对象的业绩进行，以实现本次激励计划与激励对象的工作业绩、工作能力和工作态度的紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现员工与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象。

第四条 考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。
- （二）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 考核指标及标准

本次激励计划的激励对象被授予的限制性股票能否解除限售，将根据公司、激励对象个人两个层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核要求

本次激励计划的考核年度为2025——2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，其中，业绩考核指标A为营业收入，业绩考核指标B为净利润，A或B指标完成其一则公司层面考核目标实现，具体考核指标如下表所示

解除限售安排	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2025	A：2025年营业收入不低于11.00亿元
		B：2025年净利润扭亏为盈
第二个解除限售期	2026	A：2026年营业收入不低于14.00亿元或2025年和2026年两年累计营业收入不低于25.00亿元
		B：净利润不低于5,000万或2025年和2026年两年累计净利润不低于5,000万元
第三个解除限售期	2027	A：2027年营业收入不低于18.00亿元或2025年、2026年和2027年三年累计营业收入不低于43.00亿元
		B：2027年净利润不低于10,000万或2025年、2026年和2027年三年累计净利润不低于15,000万元

注1：上述“营业收入”指经审计的公司合并财务报表所载明的营业收入；“净利润”指经审计的公司合并财务报表所载明的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划产生的激励成本的影响；

注2：在本激励计划的考核期内，若公司发生对外并购导致新增的标的公司纳入合并报表的，不剔除该新增的标的公司自并表日起至考核期末营业收入及净利润的贡献；

注3：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的年度绩效考核结果确定其解除限售比例。激励对象的年度绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，分别对应的解除限售比例如下：

激励对象的年度绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
解除限售比例	100%	90%	70%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×个人年度绩效考核结果对应的解除限售比例。

因公司层面业绩考核不达标或个人层面绩效考核导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得解除限售且不得递延至下期解除限售，由公司按照授予价格回购注销。

第六条 考核期间与次数

本次激励计划的考核期间为2025——2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

第七条 考核程序

在考核期间内的每个会计年度结束后，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。董事会根据绩效考核报告确定激励对象的解除限售资格及可解除限售股票的数量。

第八条 考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

（1）被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

（2）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

（3）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

2、考核结果归档

（1）考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核的所有考核记录。

（2）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。

（3）绩效考核结果作为保密资料归档保存，本次激励计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

第九条 附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、其他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、其他规范性文件的规定为准。

2、本办法经公司股东（大）会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

深圳爱克莱特科技股份有限公司董事会

2025年7月11日