

# 珠海安联锐视科技股份有限公司

## 2026年第二期限制性股票激励计划实施考核管理办法

珠海安联锐视科技股份有限公司（以下简称“公司”）为充分激发新引进和组建的抖音 Token 出海业务团队的积极性和创造性，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了2026年第二期限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》《公司2026年第二期限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、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，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 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

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

（二）公司董事会办公室、行政人事部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司行政人事部、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准确性负责；

(四) 公司董事会负责考核结果的审批。

## 五、考核指标及标准

### (一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票分三期进行归属，对应的公司业绩考核期为2027年-2029年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	安数致行年度净利润 (A) 单位：万元	
		触发值 An	目标值 Am
第一个归属期	2027	900	1,500
第二个归属期	2028	1,800	3,000
第三个归属期	2029	3,300	5,500
考核指标		业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
安数致行净利润 (A)		$A \geq A_m$	$X=100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$
		$A < A_n$	$X=0\%$

注：1、本激励计划的股份支付费用全部在安数致行摊销。上表中的考核净利润，指各考核期安数致行经审计的合并净利润，并扣除本次及其他股权激励计划或员工持股计划在上述业绩考核期内在安数致行摊销的股份支付的影响；

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各归属期内，公司根据上述指标分别对应的业绩完成度核算公司层面归属比例，公司未满足上述业绩考核要求的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

### (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薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其归属比例，个人当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×公司层面归属比例 (X) ×标准系数。

激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、中等、合格和不合格五个档次，届时根据下表确定激励对象的归属比例：

考核评级	优秀	良好	中等	合格	不合格
标准系数	1.0	0.9	0.8	0.7	0

当期剩余所获授的但因未达到完全归属条件的限制性股票不得归属或递延

至下期归属，按作废失效处理。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

限制性股票归属的前一会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2027 年-2029 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 七、归属

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的归属资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

## 八、考核程序

公司行政人事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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的归属资格及数量。

## 九、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，员工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，可与行政人事部沟通解决。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，行政人事部须保留绩效考核所有考核记录。

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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由行政人事部负责统一销毁。

## 十、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、部门规章和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本激励计划生效后开始实施。

珠海安联锐视科技股份有限公司董事会

2026年6月8日