

奇安信科技集团股份有限公司

2023年股票期权激励计划实施考核管理办法

奇安信科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司长效激励机制，吸引和保留优秀人才，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，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2023年股票期权激励计划（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《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《奇安信科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《奇安信科技集团股份有限公司2023年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《奇安信科技集团股份有限公司2023年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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。

第三条 考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，即公司董事会提名与薪酬委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含子公司，下同）核心技术人员以及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事、单独或合计持有公司5%以上股份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股票期权时及本激励计划的考核期内与公司或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) 公司董事会提名与薪酬委员会负责本次股权激励的组织、实施工作。

(二) 公司人力资源管理中心组成考核小组负责具体考核工作，负责向公司董事会提名与薪酬委员会报告工作。

(三) 公司人力资源管理中心、财务管理中心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，公司内审部门监督。

(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

激励对象获授的股票期权能否行权将根据公司、激励对象个人两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划在2023年-2026年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。授予股票期权的各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	考核年度	以2022年营业收入为基数的 年度营业收入增长率 (A)		以2022年毛利为基数的年度毛 利增长率 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个行权期	2023年度	25%	15%	25%	15%
第二个行权期	2024年度	55%	33%	55%	33%
第三个行权期	2025年度	90%	54%	90%	54%
第四个行权期	2026年度	135%	81%	135%	81%

注：上述“营业收入”、“毛利”指标以经审计的合并报表的营业收入数值以及毛利数值作为计算依据。

根据上述指标各年度的考核目标完成情况，各期公司层面可行权比例（X）与考核年度营业收入增长率（A）以及毛利增长率（B）相挂钩，具体行权比例安排如下：

考核指标	业绩完成度	考核指标对应行权比例（X）
考核年度营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=70\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 30\%$
	$A < A_n$	$X=0$

考核年度毛利增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X=70\% + (B - B_n) / (B_m - B_n) * 30\%$
	$B < B_n$	$X=0$

公司层面行权比例计算说明：公司层面行权比例取公司营业收入增长率和毛利增长率的业绩完成度孰高者所对应的行权比例，激励对象不能完全行权的部分，由公司注销。若公司营业收入增长率或毛利增长率均未达到上述业绩考核指标的触发值，则所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(二) 激励对象个人层面绩效考核要求

在公司业绩目标达成的条件下，激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，依据行权前最近一次考核结果确认行权比例。激励对象按不同职能分类对应不同的评价标准，对应的可行权情况如下：

评价标准一	S	A	B+	B	B-
评价标准二	合格				不合格
个人层面行权比例 (Y)	100%				0%

在公司业绩达到业绩考核目标的前提下，激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的数量×公司层面行权比例（X）×个人层面行权比例（Y）。

所有激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权的，由公司注销。

第六条 考核程序

公司人力资源管理中心在董事会提名与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公司董事会提名与薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

(一) 考核期间

在本激励计划公司层面业绩考核期内，激励对象个人层面的绩效考核期间根据公司内部绩效考核相关制度实施，以行权前最近一次考核结果为依据。

(二) 考核次数

在本激励计划公司层面业绩考核期内，每年考核一次。

第八条 考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工可在考核工作结束后直接通过公司办公系统或通过人力资源管理中心查询考核结果。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可按公司现行绩效管理办法中绩效申诉相关规定沟通处理。如无法沟通解决，被考核对象可向公司董事会提名与薪酬委员会申诉，公司董事会提名与薪酬委员会需在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的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源管理中心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。

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、绩效考核记录保存期5年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会提名与薪酬委员会统一销毁。

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、《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、《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、《激励计划（草案）》执行。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

奇安信科技集团股份有限公司

董事会

2023年8月5日