

证券代码：300286

证券简称：安科瑞

公告编号：2022-042

安科瑞电气股份有限公司

关于对深圳证券交易所关注函回复的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

安科瑞电气股份有限公司（以下简称“公司”）于 2022 年 4 月 26 日收到深圳证券交易所创业板公司管理部下发的《关于对安科瑞电气股份有限公司的关注函》（创业板关注函（2022）第 219 号，以下简称“《关注函》”），关注函具体内容如下：

“2022 年 4 月 26 日，你公司披露《安科瑞关于第四期员工持股计划(草案)》（以下简称“《草案》”），员工持股计划将以 10 元/股购买公司回购专用账户已回购的部分股份，为公司回购股份均价的 62.93%，参与对象包括 2 名监事，业绩考核分两批解锁，考核条件为 2023 年、2024 年营业收入较 2022 年增长率分别不低于 15%、35%。我部对此表示关注，请你公司核实说明以下情况以下事项并作出书面说明：

1. 请补充说明员工持股计划受让价格的确定依据及合理性，员工持股计划受让价格远低于回购股份均价是否符合《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》中“盈亏自负，风险自担”的基本原则，是否有利于公司的持续发展，是否损害公司及股东利益。

2. 近三年，公司营业收入增长率分别为 31.10%、19.75%和 41.49%。请你公司结合历史业绩与变动预期、市场环境、行业发展、主营业务变化情况等，分别说明 2023 年和 2024 年解锁条件设置的确定依据及合理性，是否有助于发挥激励作用。

3. 草案显示，本期员工持股计划 27.69%的份额由你公司董事、监事、高级管理人员持有，其中监事 2 名。请补充说明公司选择员工持股计划而非股权激励计划的原因，是否存在刻意规避《上市公司股权激励管理办法》中关于授予价格和激励对象相关要求的情形。

4. 请你公司结合上述回复情况，以及本次员工持股计划实施预计对公司经营业绩的影响规模等，详细说明本次员工持股计划是否有利于公司持续发展，是否存在向相关人员变相输送利益情形，是否有利于保护中小投资者利益。

5. 你认为应予以说明的其他事项。

请你公司就上述事项做出书面说明，在 2022 年 4 月 29 日前将有关说明材料报送我部并对外披露，同时抄送江苏证监局上市公司监管处。”

公司对《关注函》中所提出的问题进行了认真核实，现就相关问题回复如下：

问题一：请补充说明员工持股计划受让价格的确定依据及合理性，员工持股计划受让价格远低于回购股份均价是否符合《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》中“盈亏自负，风险自担”的基本原则，是否有利于公司的持续发展，是否损害公司及股东利益。

【回复】

一、受让价格的来源及规模

本员工持股计划股票来源为公司回购专用账户内已回购的股份。

公司于 2021 年 6 月 15 日召开第五届董事会第四次（临时）会议和第五届监事会第四次（临时）会议审议通过了《关于回购公司股份方案的议案》（以下简称“本次回购方案”），同意公司以集中竞价交易方式回购股份资金总额不超过（含）人民币 10,000 万元，且不低于（含）人民币 5,000 万元，回购股份价格不超过（含）人民币 20 元/股，具体回购数量以回购期满时实际回购的股份数量为准，回购股份实施期限为自公司董事会审议通过之日起不超过 12 个月，本次回购股份用于后期实施股权激励计划或员工持股计划。

公司于 2021 年 6 月 17 日披露了《回购报告书》，并于 2021 年 6 月 22 日实施了首次股份回购，披露了《关于首次实施回购公司股份的公告》（公告编号：2021-056）；于 2021 年 6 月 25 日披露了《关于回购公司股份比例达到 1%暨回购进展的公告》（公告编号：2021-057）；于 2021 年 7 月 1 日披露了《关于回购公司股份的进展公告》（公告编号：2021-060）；于 2021 年 8 月 5 日披露了《关于回购公司股份的进展公告》（公告编号：2021-067）；于 2021 年 9 月 1 日披露了《关于回购公司股份的进展公告》（公告编号：2021-069）；于 2021 年 9 月 22 日披露了《关于回购公司股份实施结果暨股份变动公告》（公告编号：2021-076）。

以上具体内容详见公司披露在中国证监会指定的创业板信息披露网站巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的相关公告。

截至 2021 年 9 月 22 日,公司累计通过股票回购专用证券账户以集中竞价交易方式回购公司股份为 3,172,600 股,最高成交价为 16.07 元/股,最低成交价为 15.45 元/股,支付的总金额为人民币 50,404,427.00 元(不含佣金、过户费等交易费用)。本次回购方案已实施完毕,与董事会审议通过的回购方案不存在差异。

本员工持股计划规模不超过 317.26 万股,约占本员工持股计划草案公告日公司股本总额 21,480.0125 万股的 1.4770%。

本员工持股计划购买回购股份的价格为 10 元/股,即公司回购股份均价(15.89 元/股)的 62.93%,为本员工持股计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价(18.31 元/股)的 54.61%。

二、受让价格的确定依据及合理性

(一) 员工持股计划受让价格及审议程序符合规定

公司根据《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》的要求,在《第四期员工持股计划(草案)》中披露了定价依据及其合理性,相关会计处理及理由、对公司经营业绩的影响等事项。同时,公司在制定本次员工持股计划时,借鉴并参考了部分深圳证券交易所上市公司的相关案例。从市场案例来看,员工持股计划受让回购股份的定价都是其根据公司自身经营情况、人才政策、员工激励目的等多种因素确定的,具有一定的灵活性。

1、本次员工持股计划实施前,公司已充分征求职工代表意见,并于 2022 年 4 月 25 日召开第五届董事会第十一次(临时)会议,第五届监事会第九次(临时)会议审议了相关议案,关联董事、监事对相关议案进行了回避表决,独立董事发表了同意的独立意见;相关议案将提交公司 2022 年第一次临时股东大会审议,将对中小投资者的表决结果单独计票并披露。

2、员工持股计划受让价格远低于回购股份均价符合《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》中“盈亏自负,风险自担,与其他投资者权益平等”的基本原则。

本次员工持股计划的购股价格虽低于公司回购股份的均价,但结合本次员工持股计划的锁定期安排以及考核标准,本期员工持股计划对于参与的员工而言,与其他投资者一样,承受着不确定性,能够体现“约束与激励对等”及“盈亏自负,风险自担,与其他投资者权益平等”的基本原则。员工参与本期员工持股计划也将承担如下诸多风险,具体包括:股价波动的风险、市场风险及公司经营风险等。

(二) 公司本期员工持股计划的制定参考了公司前次员工持股计划

2021年1月13日公告的公司第三期员工持股计划：购买回购股票的价格为5元/股，即公司回购股份均价（11.28元/股）的44.33%。自公司公告标的股票过户至本期员工持股计划名下之日起12个月后分二期按50%、50%比例解锁。本期购买价格为10元/股即公司回购股份均价（15.89元/股）的62.93%，自公司公告标的股票过户至本期员工持股计划名下之日起24个月后分二期按50%、50%比例解锁。

本期较第三期员工持股计划的购买价格更高、锁定期更长，相关指标的设计更为严格，在原有计划的基础上不断完善激励与约束对等原则。

（三）员工持股计划股份受让价格充分考虑了公司现阶段发展的需求

1、公司现阶段发展急需稳定人才

受新冠疫情和国内外宏观经济环境、行业等因素的影响，公司2022年一季度的营业收入较去年同期呈现持平趋势，公司实现营业收入207,092,988.61元，比去年同期增长3.36%；实现归属于母公司所有者的净利润31,526,052.10元，比去年同期增长2.35%；归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为29,034,969.02元，比去年同期减少0.09%。

其次，公司营业收入中，主营业务收入占比极大，而主营业务收入又受区域的影响较为明显，华东地区是公司主营业务收入的主要来源区域，近年占比均在50%以上。自2022年初开始，由于华东地区新冠疫情反复，公司相关研发、生产及销售均受到不可忽略的影响。作为一家以研发、生产、销售、服务为一体的企业，要实现持续发展，无论是研发、生产还是销售方面，都必须高度依赖高素质的人才队伍。因此，公司现阶段必须进一步稳定人才队伍，在展望公司未来发展预期的同时，亦需要展望员工个人未来发展预期。

在公司现有的现金薪酬水平有限的情况下，公司急需要建立行之有效的、与人才收入相匹配的长期激励制度，同时该激励制度需要为核心人才提供相对具有吸引力的预期收入。所以，公司适时推出第四期员工持股计划，且价格上给予员工一定程度的折扣以达到激励效果。同时，本次员工持股计划受让价格较第三期的设置更为严格，并结合行业及公司当下实际情况，继续辅以有一定挑战性的业绩条件，以达到激励效果。如果定价较前几期员工持股计划增幅过高，则会导致激励效果大打折扣，反而不利于公司的可持续发展。

2、本次员工持股计划兼顾了员工的承受能力、购买意愿和激励效果

本期员工持股计划受让价格充分考虑了员工薪酬水平等综合因素，能够匹配员工整体收入水平并起到较好的激励作用，若公司本期员工持股计划受让价格定价过高，在有业绩条件面临一定挑战的情况下，可能会出现参与对象无能力认购或无意愿认购的情况，从而导致本期员工持股计划存在不能实施的风险。为了能够更好地发挥激励作用，更加有效地实现公司、

员工以及股东利益最大化，公司认为在符合相关法律、法规及政策性文件的基础上，通过制定合适的受让价格，能够实现核心人员的稳定和激励效果，为公司和全体股东创造更大的价值。

3、在设立锁定期及考核机制，员工持股周期长的情况下，通过给予折扣达到激励与约束相互平衡的效果

本次员工持股计划在定价时，充分考虑了对员工的约束机制，设置了员工持股计划的锁定期，以及具体解锁所需达到的业绩考核条件。持有人只有在公司层面、个人层面业绩考核均达标的情况下才能解锁。考虑到锁定期、锁定期届满后的减持周期等因素，员工实际的持股时间将在 2 年以上，在此期间内员工无法自由减持，锁定期造成的资金压力以及严格的考核降低员工参与持股计划的积极性，公司适当提高受让价格打折力度以提高员工参与积极性，避免因参与员工持股计划而对员工的经济情况造成较大影响，从而保证员工持股计划顺利实施。

综上，公司仔细查阅和学习了《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》和《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》对员工持股计划的受让价格的相关规定，在综合考量员工参与意愿和公司期望达到的激励效果的基础上，最终确定本次员工持股计划受让价格为 10 元/股。受让价格和定价程序符合相关法律法规的要求。

问题二：近三年，公司营业收入增长率分别为 31.10%、19.75%和 41.49%。请你公司结合历史业绩与变动预期、市场环境、行业发展、主营业务变化情况等，分别说明 2023 年和 2024 年解锁条件设置的确定依据及合理性，是否有助于发挥激励作用。

【回复】

（一）公司对市场环境和行业发展的分析

公司聚焦在企业微电网领域，应用涵盖电力、环保、新能源、消防、数据中心、智能楼宇、智慧校园、智慧医院、智慧工厂、智慧交通、市政工程、畜牧业等多个领域。因此，公司的主营业务发展与国内宏观经济形势紧密相关。

“双碳”工作意见出台，明确指出“加快构建清洁低碳安全高效能源体系”的路径举措，中央经济工作会议明确指出新增可再生能源和原料用能不纳入能源总量控制。在“双碳”目标和能耗双控政策进一步完善下，企业能效管理重担进一步加大，对能效管理需求进而升高。

随着分布式新能源快速发展,将推动具备“源网荷储”统一管理思路的企业进行微电网建设,拉升企业能效管理长期需求,企业微电网对电力系统的协调性和灵活性提出更高要求,能效管理系统将逐渐成为企业综合管理微电网的必需品。另外,政府对高能耗企业的监控愈发严格,将直接促使大中型高能耗企业对能耗监测系统建设需求提升,用户侧智能电力监测产品作为能效管理系统的重要组成部分,将继续向数字化、多功能集成化、网络化发展。

中国“30·60”目标即二氧化碳排放力争 2030 年前达到峰值,力争 2060 年前实现碳中和。因此“双碳”目标作为长期发展目标,清洁能源是大趋势,但短期面临储能和成本问题,短期看各类清洁能源或多或少都存在技术瓶颈或成本不经济的情况。其中比较典型的两大问题是储能和绿色溢价,储能行业面临五大问题亟待解决,如成本较高:若大规模应用会提高全社会用能成本;技术较差:以新能源为主导的新型电力系统可能会出现由极端天气导致的新能源长时间出力受限的情况,目前储能技术还无法完全有效解决该问题;缺乏统筹规划:目前我国尚未对新型储能进行系统层面的储能规划;商业模式单一:除用户侧峰谷电价套利、火电调频以及个别新技术储能示范有电价支持外,其余储能项目暂时无法从相关鼓励政策和市场机制中找到具有稳定收益率预期的商业模式;电化学储能的安全、消防和环保回收等问题尚待解决。另外,实现碳中和的关键任务就是降低绿色溢价,绿色溢价指使用清洁能源的成本比使用化石能源的成本超出的部分,短期来看,脱碳行动带来的“绿色溢价”必然会给企业发展带来竞争劣势,因此,在发展初期需要政府给予一定的政策倾斜或者补贴助力企业低碳转型。

然而,目前因受新型冠状病毒肺炎疫情、宏观经济环境压力,经济发展趋势呈现不确定性,给公司未来经营造成了不确定性影响。外部宏观环境包括原材料价格波动、疫情散点爆发等对于公司的业务开展影响仍然很大,全国多地的封控措施,物流受阻、企业停工等不仅造成公司无法提供正常的施工和服务,作为公司主要客户群体的中小工商业企业的抵抗经营风险的能力也势必影响未来短期的市场需求。

公司经过对整体经济形势和市场情况的研判,认为对公司未来三年的发展预期进行下调,保持公司平稳业绩增长,更符合公司的长期发展目标。

(二) 结合公司经营业绩和主营业务特点分析

1、公司第三期员工持股计划是以 2020 年为基准年度,设置 2021、2022 年的目标营业收入增长率。虽然公司 2021 年实际业绩较 2020 年有较好增长(受益于公司多年的市场沉淀及公司管理能力提升带来了业绩的增长),但自 2022 年初以来,由于新冠疫情反复等各种因素的影响,若不能尽快得到有效改善,以下风险将会对公司未来几年业绩有较大影响:

(1) 随着市场竞争激烈,公司人力成本、研发成本的上升,如果公司产品更新换代能力和产品成本控制水平下降,则公司毛利率存在下降风险;

(2) 应收账款风险随着公司经营规模的扩大,为客户提供系统解决方案的业务逐渐增多,因系统项目验收周期较长导致应收账款规模增加。

(3) 公司微电网研究院建设逐步完成及公司生产基地陆续扩建,使得公司固定资产规模增加,每年将增加固定资产折旧。虽然公司产品市场前景广阔,但如果未来几年公司市场开拓不力,公司所扩张的产能将会出现部分闲置,可能存在着净资产收益率下降的风险及费用增加的风险。

2、2022 年第一季度相关财务指标及同期增长率显示: 公司实现营业收入 207,092,988.61 元, 比去年同期增长 3.36%; 实现归属于母公司所有者的净利润 31,526,052.10 元, 比去年同期增长 2.35%; 归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为 29,034,969.02 元, 比去年同期减少 0.09%。

且公司将于 2022 年进一步加强研发投入, 来提升公司核心竞争力, 集中力量响应国家全面加速构建绿色低碳循环发展的经济体系, 加快电网向能源互联网升级, 碳达峰、碳中和目标的确定等政策要求。

本次员工持股计划是以 2022 年为基准年度, 基于上述分析, 公司面临的经营环境将存在诸多不确定因素, 故设置 2023、2024 年分别 15%、35%的营业收入目标增长率, 是公司经过深思熟虑且结合了公司实际情况后制定的仍具有一定挑战性的业绩指标, 具有合理性, 有助于发挥激励作用。

问题三: 草案显示, 本期员工持股计划 27.69%的份额由你公司董事、监事、高级管理人员持有, 其中监事 2 名。请补充说明公司选择员工持股计划而非股权激励计划的原因, 是否存在刻意规避《上市公司股权激励管理办法》中关于授予价格和激励对象相关要求的情形。

【回复】

(一) 选择员工持股计划的主要考虑

股权激励计划和员工持股计划作为我国资本市场两种重要的中长期人才激励形式, 其中股权授予价格上股权激励计划的股权授予价格有原则性指导意见, 但也未作出严格限制, 而员工持股计划无明确规定; 考核指标上股权激励计划有较为明确的指导意见, 而员工持股计划无明确规定。故员工持股计划相比股权激励具有更大的灵活性, 上市公司可根据自身具体

情况选择适用的激励形式。

1、在员工持股计划的模式下，持有人通过员工持股计划持有上市公司股票，持有人代表大会选举产生的管理委员会对员工持股计划进行统一的管理，能体现全体参与人员“同进退”的特性，从而引导员工关注公司股票的长期价值，而非短期价格波动。

2、本次员工持股计划充分考虑了对员工的约束机制，设置了员工持股计划的锁定期，以及具体解锁需要达到的公司层面及个人层面的业绩考核条件。合理的购买价格亦可以充分调动激励对象的积极性，真正提升激励对象的工作热情 and 责任感，有效地统一激励对象和公司及公司股东的利益，从而推动激励目标得到可靠的实现。

3、公司上市至今已实施三期员工持股计划，本次是第四期，员工持股计划已经成为了公司针对管理团队的长效激励机制的重要组成部分，公司管理团队也充分了解员工持股计划操作规则及程序，管理机制日渐成熟。

因此，基于已有经验和信息充分考虑并对比市场上各激励工具的优缺点，考虑实施程序便利性以及后期股权管理灵活性，结合相关法规要求、市场案例及公司授予人员的范围等具体情况，公司本次选择以员工持股计划的形式实施激励。本次员工持股计划在授予对象、授予价格、存续期、锁定期等方面符合相关规定的要求，并非变相的股权激励计划。

（二）不存在刻意规避《上市公司股权激励管理办法》中关于授予价格和激励对象相关要求的情形

1、公司第一期至第四期员工持股计划均遵循了公司自主决定、员工自愿参加的原则，不存在摊派、强行分配等强制员工参加员工持股计划的情形。本期员工持股计划的资金来源为员工合法薪酬、自筹资金以及法律法规允许的其他方式，不存在公司向持有人提供垫资、担保、借贷等财务资助，本期员工持股计划不涉及杠杆资金。符合《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》中“盈亏自负，风险自担”的要求。

2、一方面，在充分考虑公司经营情况和行业发展情况的基础上，本次员工持股计划的价格为10元/股，即公司回购股份均价（15.89元/股）的62.93%，是对公司经营管理、规范运作以及业绩贡献等方面有突出贡献的核心管理层及核心业务、技术骨干员工，包括对参与本次员工持股计划的董事、监事、高级管理人员在内的肯定，且持有人均担任公司各部门及相关板块的关键职务，作为支撑公司经营业绩和可持续发展的中坚力量，他们是保持公司竞争力和推动公司持续变革发展的中流砥柱，对公司的业务发展和战略实现具有难以替代的作用，符合公司本次员工持股计划对授予对象的确定原则，是以促进公司长远发展、维护股东权益为根本目的，是对公司未来发展和公司价值的认可。另一方面，公司控股股东及实际控

制人、持有 5%以上股东都未参与本次员工持股计划，主要为了充分调动有突出贡献的核心管理层及核心业务、技术骨干员工的积极性，有效留住人才，发掘更多创新人才，在推动公司持续发展并为股东不断创造价值的同时，使得员工更多分享到公司持续成长带来的收益，以充分体现积极促进效果。

参与本员工持股计划的监事严小军、杨广亮除担任监事外，一直为公司正式聘用员工并从事核心岗位工作，严小军是公司总经理助理，负责设备及安全（包括信息安全），兼任企业用电数据服务事业部常务副经理。杨广亮任职江苏安科瑞（为公司全资子公司）副总经理，分管节能控制事业部的日常管理工作。上述人员作为本次员工持股计划的参与对象符合相关规定，不存在刻意规避《上市公司股权激励管理办法》中的相关要求。

综上，根据《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》“员工持股计划是指上市公司根据员工意愿，通过合法方式使员工获得本公司股票并长期持有，股份权益按约定分配给员工的制度安排。员工持股计划的参加对象为公司员工，包括管理层人员。”以及《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》关于员工持股计划的相关规定，不存在刻意规避《上市公司股权激励管理办法》中关于授予价格和激励对象相关要求的情形。

问题四：请你公司结合上述回复情况，以及本次员工持股计划实施预计对公司经营业绩的影响规模等，详细说明本次员工持股计划是否有利于公司持续发展，是否存在向相关人员变相输送利益情形，是否有利于保护中小投资者利益。

【回复】

（一）本次员工持股计划预计对公司经营业绩的影响规模

假设公司于 2022 年 4 月将标的股票 317.26 万股全部过户至本次员工持股计划名下，锁定期满，本员工持股计划按照前款约定的比例出售所持标的股票。经预测算，假设单位权益工具的公允价值以董事会审议本次员工持股计划时最近一个交易日（2022 年 4 月 22 日）公司股票收盘价 19.32 元/股作为参照，公司应确认总费用预计为 2,956.86 万元，该费用由公司在锁定期内，按每次解锁比例分摊，计入相关费用和资本公积，则预计 2022 年至 2025 年员工持股计划费用摊销情况测算如下：

股份支付费用合计 (万元)	2022年（万元）	2023年（万元）	2024年（万元）	2025年（万元）

2,956.86	821.35	1,232.03	739.22	164.27
----------	--------	----------	--------	--------

说明：上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

在剔除本次员工持股计划实施产生应计入相关会计年度的成本费用的影响，并结合公司业绩考核设定以及股份支付费用分期摊销情况来看，虽然实施本次员工持股计划所产生的股份支付费用摊销会对公司财务状况有所影响，但影响程度不大。鉴于公司拥有较为稳健的现金流，且本次员工持股计划股票来源为二级市场回购，回购价格相对较低，因此对公司生产经营活动影响程度可控，不存在损害公司中小股东的利益的情形。若考虑本员工持股计划对公司发展产生的正向作用，本员工持股计划将有效激发公司员工的积极性，提高经营效率。

（二）本次员工持股计划有利于公司持续发展，不存在向相关人员变相输送利益情形，有利于保护中小投资者利益。

1、可为建立长期激励机制巩固基础

人才是公司发展的关键，然而公司现有的现金薪酬水平在吸引、保留人才方面的作用非常有限，因此为了推动公司经营发展稳中趋升，并将员工利益与股东利益深度捆绑，公司决定实施持续实施员工持股计划，拟通过优化薪酬体系、完善内部激励机制等方式充分调动公司核心员工的积极性，保持公司人才竞争力以应对未来竞争格局。

2、可促使员工利益与股东利益一致

公司持续实施员工持股计划可以将员工变为公司的股东，将员工的利益与公司、股东利益保持一致。且本次激励机制设置锁定期2年，考核期2年，长期激励机制的建立能够持续激励员工创造更大的价值，有助于公司业绩的长期稳定发展，体现了激励性与约束性相匹配的原则，符合相关规定。

由于激励对象的收益水平与公司的业绩表现相关联，因此激励对象除了需要实现公司层面业绩考核指标及个人层面绩效考核指标外，还需发挥主观能动性提高公司整体经营水平，从而实现个人收益的增长，与股东利益一致。分期解锁可以促使激励对象考虑公司长期发展效益，弱化激励对象短期化行为，从而提高公司未来价值创造能力以及长远竞争能力。

综上所述，本次员工持股计划的实施有利于激发公司管理层及核心人员的主观能动性，从而促进公司综合竞争力的提升，保障公司未来战略目标的实现，符合股东的根本利益。公司设计的考核指标是基于公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划，并且仍然具备一定挑战性，不存在刻意降低业绩考核指标向相关人员输送利益的情形，有利于上市公司的持续发展，不存在损害公司股东利益的情形，具有科学性和合理性。

安科瑞电气股份有限公司

2022 年 4 月 29 日