

南京晶升装备股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

南京晶升装备股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《南京晶升装备股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划(草案)》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本股权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》《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、行政法规、规范性文件和《南京晶升装备股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订《南京晶升装备股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

二、考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

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，即经董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）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）董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员，以上激励对象不包括独立董事、监事。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构及执行机构

（一）薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（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。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、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

本激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为 2023 年-2025 年三个会计年度，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。

首次授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标值
第一个归属期	2023 年	以 2022 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 80%。
第二个归属期	2024 年	以 2022 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 170%。
第三个归属期	2025 年	以 2022 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 270%。

注：1、上述“营业收入”、“营业收入增长率”指标均指经审计的合并财务报表口径的数据为计算依据；

2、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若本激励计划预留部分的限制性股票在 2023 年第三季度报告披露之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在 2023 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为 2024 年-2025 年两个会计年度，各年度的业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标值
第一个归属期	2024 年	以 2022 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 170%。
第二个归属期	2025 年	以 2022 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 270%。

注：1、上述“营业收入”、“营业收入增长率”指标均指经审计的合并财务报表口径的数据为计算依据；

2、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期间，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

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。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”、“E”5个等级。在公司业绩目标达成的前提下，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	A	B	C	D	E
归属比例	100%			0%	

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，均作废失效，不可递延至下一年度。

六、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。

七、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2023-2025 年 3 个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

八、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，薪酬与考核委员会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。

2、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最终确定。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部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，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、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、本股权激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权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、本股权激励计划执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

南京晶升装备股份有限公司董事会

2023年8月17日