

南凌科技股份有限公司

2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法

南凌科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，按照收益与贡献对等的原则，公司制定了公司《2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”、“本激励计划”或“本计划”）。

为保证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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年 12 月修订）》等有关法律、法规和规范性文件，以及公司章程、本限制性股票激励计划的相关规定，结合公司的实际情况，特制定本办法。

第一条 考核目的

本管理办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划的具体目标，科学化、规范化、制度化管理激励对象，确保公司股权激励计划的各项业绩指标顺利实现。同时，引导激励对象提升工作能力、工作绩效，为本次激励计划的执行梳理公平、客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公正、公开、公平的原则，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、年度经营目标相结合，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公司股权激励计划的所有激励对象，即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，包括公告本计划草案时在公司（含分、子公司）任职的核心技术（业务）骨干（不包含独立董事和监事）。所

有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司（含分、子公司）存在聘用、雇佣或劳动关系。

第四条 考核机构和执行机构

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导、组织、实施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，负责向薪酬委员会报告工作。

（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。

第五条 考核指标及标准

（一）归属安排

首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表：

归属安排	归属时间	归属权益数量 占首次授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	40%

若预留部分的限制性股票在公司2022年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票的各批次归属安排同首次授予部分一致。

若预留的限制性股票在公司2022年第三季度报告披露之后授予，则预留的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下表所示：

归属安排	归属期限	归属权益数量 占预留授予权益总量的比例
第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或

偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，因前述原因获得的股份同样不得归属。

在满足限制性股票归属条件后，公司将办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。在上述约定期间内未完成归属的或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，并作废失效。

（二）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予股份的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核。以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

对应考核年度		相对于 2019-2021 年营业收入平均值 5.25 亿元增长 (A)	
		目标值 (Am)	触发值(An)
第一个归属期	2022 年	15.00%	5.00%
第二个归属期	2023 年	38.00%	15.50%
第三个归属期	2024 年	68.00%	29.00%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=50\%+(A-A_n)/(A_m-A_n)*50\%$
	$A < A_n$	$X=0$

注：上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据（下同）。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2022 年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2022 年三季度报告披露后授出，则预留授予部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下：

对应考核年度		相对于 2019-2021 年营业收入平均值 5.25 亿元增长 (A)	
		目标值 (Am)	触发值(An)
第一个归属期	2023 年	38.00%	15.50%

第二个归属期	2024 年	68.00%	29.00%
--------	--------	--------	--------

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X = 50\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 50\%$
	$A < A_n$	$X = 0$

若公司未达到上述业绩考核指标的触发值,所有激励对象对应考核当年计划归属的权益全部取消归属,并作废失效;若公司达到上述业绩考核指标的触发值,公司层面归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例,未能归属的部分权益取消归属,并作废失效。

(三) 激励对象所属业务单元层面业绩考核要求

在本激励计划执行期间,公司每年依照相关规定对所属营销事业部/客户支撑事业部/一站式交付中心/技术运营中心的激励对象进行业务单元层面业绩考核,其业绩考核内容、方法、目标由公司确定。若激励对象所属业务单元未归属于上述部门的,且考核年度已满足公司层面业绩考核目标的,业务单元层面归属比例为 100%,根据公司与激励对象签署的《限制性股票授予协议书》及内部绩效考核相关制度予以实施。

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
业务单元层面 归属比例	100%	80%	60%	0

(四) 满足个人层面绩效考核要求

在本激励计划执行期间,公司每年依照相关规定对所属营销事业部/客户支撑事业部/一站式交付中心/技术运营中心的激励对象进行业务单元层面业绩考核,其业绩考核内容、方法、目标由公司确定。若激励对象所属业务单元未归属于上述部门的,且考核年度已满足公司层面业绩考核目标的,业务单元层面归属比例为 100%,根据公司与激励对象签署的《限制性股票授予协议书》及内部绩效考核相关制度予以实施。

个人考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0

所属营销事业部/客户支撑事业部/一站式交付中心/技术运营中心的激励对象在(1)公司层面业绩考核达标,(2)所在业务单元相关业绩达到基础目标及

以上，（3）激励对象在考核年度的个人绩效考核成绩为合格及以上三项前提条件同时达成的情况下，可按照所在业务单元业绩和个人考核结果完成情况确定当期实际可归属权益额度。该激励对象当年实际归属的权益额度=激励对象当年计划归属的权益额度×公司层面归属比例×业务单元层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象所属业务单元未归属于营销事业部/客户支撑事业部/一站式交付中心/技术运营中心的，在（1）公司层面业绩考核达标（2）激励对象在考核年度的个人绩效考核成绩为合格及以上两项前提条件同时达成的情况下，可按照个人考核结果完成情况确定当期实际可归属权益额度，该激励对象当年实际归属的权益额度=激励对象当年计划归属的权益额度×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，应作废失效，不可递延至下一年度。

若公司/或公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本次限制性股票激励计划。

第六条 考核年度与次数

本计划首次授予股份考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次；若预留部分限制性股票在 2022 年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致，若预留部分限制性股票在 2022 年三季度报告披露后授出，则对应考核年度为 2023、2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部在薪酬委员会的指导下负责具体考核工作，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。

第八条 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，人力资源部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，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，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。

第九条 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、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2022 年限制性股票激励计划生效后实施。

南凌科技股份有限公司董事会

二〇二二年九月三十日