

# 安徽龙磁科技股份有限公司

## 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

为进一步完善安徽龙磁科技股份有限公司（以下简称“公司”）法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司管理人员和核心骨干，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，公司制定了 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”或“激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利推进及有序实施，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》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》、本次激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

为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，保证公司本次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。

### 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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，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次激励计划的所有激励对象，包括公司公告激励计划时在公司（含分公司及控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

### 四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作；
- （二）公司人力资源部、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

本次激励计划的考核年度为2023-2025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限制性股票解除限售的前提条件。

限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	对应考核年度	以公司2022年营业收入为基数，对应考核年度营业收入增长率（Am）	以公司2022年净利润为基数，对应考核年度净利润增长率（Bm）
第一个解除限售期	2023年	30%	30%
第二个解除限售期	2024年	50%	50%
第三个解除限售期	2025年	70%	70%
考核指标		业绩完成度	解除限售比例
营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$		X=100%
	$100\% > (1+A)/(1+A_m) \geq 80\%$		X=80%
	$(1+A)/(1+A_m) < 80\%$		X=0%
净利润增长率（B）	$B \geq B_m$		Y=100%
	$100\% > (1+B)/(1+B_m) \geq 80\%$		Y=80%
	$(1+B)/(1+B_m) < 80\%$		Y=0%
公司层面解除限售比例		X与Y的孰高值	

注：1、上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表所载的营业收入；“净利润”指经审计的合并报表中归属于上市公司股东的净利润，并剔除有效期内公司所有股权激励计划及员工持股计划所涉及股份支付费用影响的数据作为计算依据。

2、上述限制性股票解除限售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。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

## （二）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。公司依据激励对象解除限售前一年的考核结果确认其解除限售比例。激励对象绩效考核结果划分为“S”、“A”、“B”、“C”、“D”五个等级，分别对应个人层面解除限售比例如下表所示：

个人绩效考核结果	S	A	B	C	D
个人层面解除限售比例	100%	80%	60%	40%	0

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象个人当期实际解除限售数量=个人当期计划解除限售的数量×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“C”及以上，激励对象可按照本次激励计划规定的比例分批次解除限售，当期不得解除限售的部分，由公司按授予价格回购注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“D”，该激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的解除限售，除满足上述解除限售条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象获授的限制性股票解除限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

本计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源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。

## 八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核工作结束

后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

(二) 如被考核者对考核结果有异议, 可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉, 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修正。

(三) 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 九、考核结果归档

(一) 考核结束后, 人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

(二) 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, 须当事人签字。

(三) 绩效考核结果作为保密资料归档保存, 该计划结束 3 年后由人力资源部负责统一销毁。

## 十、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自激励计划生效后实施。

安徽龙磁科技股份有限公司董事会

2024 年 4 月 23 日