

南京通达海科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

南京通达海科技股份有限公司（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，充分调动人员的积极性，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，拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“本激励计划”）。为保证 2025 年限制性股票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、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理团队及核心骨干的积极性，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，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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工作业绩进行评价，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，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

四、考核及执行机构

1. 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核本激励计划的组织和实施工作。
2. 公司人力资源部等相关部门负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

3. 公司董事会负责考核结果的最终审核。

五、绩效考评评价指标及标准

1. 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予部分公司业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标 A	
		目标值 A1	触发值 A2
第一个归属期	2025 年	以 2024 年营业收入为基数, 2025 年营业收入增长率不低于 10%。	以 2024 年营业收入为基数, 2025 年营业收入增长率不低于 8%。
第二个归属期	2026 年	以 2024 年营业收入为基数, 2026 年营业收入增长率不低于 20%。	以 2024 年营业收入为基数, 2026 年营业收入增长率不低于 16%。
第三个归属期	2027 年	以 2024 年营业收入为基数, 2027 年营业收入增长率不低于 40%。	以 2024 年营业收入为基数, 2027 年营业收入增长率不低于 32%。

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表营业收入为准。

公司层面业绩考核业绩完成度对应的公司层面归属比例如下表所示：

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	$A \geq A1$	$X=100\%$
	$A2 \leq A < A1$	$X=80\%$
	$A < A2$	$X=0$

1. 若公司业绩未达到上述营业收入指标的触发值，所有激励对象对应考核年度当年计划归属的限制性股票均不得归属，并作废失效；
2. 若达到上述营业收入指标的触发值但未达到目标值，公司层面的归属比例即为 80%；
3. 若达到上述营业收入指标的目标值，公司层面的归属比例即为 100%。

若预留部分限制性股票在公司 2025 年三季报披露前授予，则预留授予部分的考核年度及各年度公司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公司 2025 年三季报披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标 A	
		目标值 A1	触发值 A2
第一个归属期	2026 年	以 2024 年营业收入为基数, 2026 年营业收入增长率不低于 20%。	以 2024 年营业收入为基数, 2026 年营业收入增长率不低于 16%。
第二个归属期	2027 年	以 2024 年营业收入为基数, 2027 年营业收入增长率不低于 40%。	以 2024 年营业收入为基数, 2027 年营业收入增长率不低于 32%。

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表营业收入为准。

若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

2. 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，公司将依据《考核管理办法》对激励对象每个考核年度的综合考评结果进行评分。届时按照下表确定个人层面归属比例：

考核结果	≥90 分	80（含）～90 分	70（含）～80 分	60（含）～70 分	<60 分
等级	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%			0	

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×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，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

1. 考核期间

激励对象申请归属限制性股票的前一会计年度。

2. 考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告，上报董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果反馈

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬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。

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起 10 日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

九、考核结果管理

1. 考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。
2. 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。
3. 考核结束，董事会薪酬与考核委员会核查考核结果后，绩效考核的考核记录和考核结果交由董事会办公室归档保存，保存期限至少为五年。

十、附则

1. 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。
2. 本办法经公司股东会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施。

南京通达海科技股份有限公司董事会

2025 年 9 月 29 日