

南京华脉科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

南京华脉科技股份有限公司（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，充分调动公司员工的积极性，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，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，按照收益与贡献匹配的原则，公司制定了《南京华脉科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司 2026 年限制性股票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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》和本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定公司《2026 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

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权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，从而提高管理绩效水平，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。

四、考核机构

- （一）董事会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、财务部在董事会薪酬与考核委员会指导下开展具体考核工作，负责向董事会薪酬与考核委员会报告工作；

(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。

五、考核指标及标准

(一) 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解除限售考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予的限制性股票解除限售的业绩条件如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026 年	满足以下条件之一： 1、2026 年营业收入不低于 8.50 亿元 2、2026 年扣非归母净利润扭亏为盈
第二个解除限售期	2027 年	满足以下条件之一： 1、2027 年营业收入不低于 9.00 亿元 2、2027 年扣非归母净利润不低于 1,000 万元
第三个解除限售期	2028 年	满足以下条件之一： 1、2028 年营业收入不低于 10.00 亿元 2、2028 年扣非归母净利润不低于 2,000 万元

注：

1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述“扣非归母净利润”指标计算以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除全部在有效期内的股权激励及员工持股计划（如有）实施所产生的股份支付费用影响作为计算依据。（下同）

若预留部分在公司 2026 年度三季报披露前授予，则预留部分的业绩考核与首次授予部分的业绩考核一致；若预留部分在公司 2026 年度三季报披露后授予，则预留部分的业绩考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，解除限售的业绩条件如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2027 年	满足以下条件之一： 1、2027 年营业收入不低于 9.00 亿元 2、2027 年扣非归母净利润不低于 1,000 万元
第二个解除限售期	2028 年	满足以下条件之一： 1、2028 年营业收入不低于 10.00 亿元 2、2028 年扣非归母净利润不低于 2,000 万元

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

各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年拟解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

公司/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/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票按授予价格进行回购注销或终止本激励计划。

（二）个人层面绩效考核

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象在对应考核年度的个人年度绩效结果确定其实际解除限售的股份数量。届时根据下表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

评价标准	(A) 优秀	(B) 良好	(C) 合格	(D) 不合格
标准系数	100%	90%	70%	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际可解除限售的限制性股票额度=个人当批次计划解除限售额度×个人层面标准系数。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2026-2028 年三个会计年度。若预留部分在公司 2026 年度三季度披露前授予，则预留部分的限制性股票的解除限售考核年度与首次授予部分一致；若预留部分在公司 2026 年度三季度披露后授予，则预留部分的限制性股票的解除限售考核年度为 2027-2028 年两个会计年度。

（二）考核次数

股权激励计划限制性股票解除限售期间每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核指标完成情况。公司人力资源部、财务部等相关部门在董事会薪酬与考

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。董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核最终报告确定激励对象的解除限售资格及数量，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

（一）考核指标和结果的修正

考核期内，董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境、不可抗力或特殊原因等因素影响较大考核指标及考核结果进行修正。

（二）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，员工直接主管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，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（三）考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。人力资源部须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

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。

九、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）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

南京华脉科技股份有限公司董事会
2026 年 7 月 31 日