

证券代码：688539

证券简称：高华科技

南京高华科技股份有限公司 2025年限制性股票激励计划 实施考核管理办法

南京高华科技股份有限公司

二〇二五年七月

南京高华科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步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，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，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称《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》（以下简称《自律监管指南》）等有关法律、法规和规范性文件以及《南京高华科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，制定本激励计划。本计划由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，提交公司董事会审议通过后，由公司股东会批准生效。

为保证公司本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的为对符合本次激励计划要求的激励对象进行有效考核，为本次激励计划执行过程中各限售期内限制性股票可否解除限售提供评价依据。

二、考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象，具体包括以下几类：

- 1、公司董事；
- 2、公司高级管理人员；
- 3、公司核心技术人员；
- 4、董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中，公司高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签

署了劳动合同或聘任合同。

四、考核期间和考核次数

考核期间为 2025 年度、2026 年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

五、考核体系

（一）激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划授予第二类限制性股票的激励对象考核年度为 2025 年-2026 年二个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

考核年度	考核目标：（A）	
	目标值(A _m)	触发值(A _n)
2025 年	以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 15%	以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 12%
2026 年	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 30%	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 25%

考核完成情况	公司层面归属比例（X）
$A \geq A_m$	$X=100\%$
$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
$A < A_n$	$X=0\%$

注：1.上述净利润、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.上述净利润以归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划归属的第二类限制性股票均不得归属，由公司作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

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，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。激励对象绩效考核结果划分为优(A)、良(B)、中(C)、中下(D)、差（E）五个档次，对应的个人层面归

属比例如下：

考评结果	优（A）	良（B）	中（C）	中下（D）	差（E）
个人层面归属比例	100%	100%	80%	0%	0%

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。

激励对象当期计划可归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，则由公司作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间和次数

（一）考核期间

本激励计划授予部分的考核期间为 2025-2026 年两个会计年度。

（二）考核次数

考核期间内，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、考核结果管理

- 1、董事会薪酬与考核委员会须保留所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。
- 3、考评主体应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消考评主体资格。

九、附则

- 1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法自公司股东会审议通过之日起开始实施。

南京高华科技股份有限公司

董事会

2025 年 7 月 14 日