

上海华测导航技术股份有限公司

2025 年第二期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海华测导航技术股份有限公司（以下简称“公司”）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，形成良好均衡的价值分配体系，吸引与留住优秀人才，充分调动公司核心技术骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以促进公司业绩稳步持续提升，确保远期发展战略及经营目标的实现，拟实施 2025 年第二期限限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施和规范运行，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、法规和规范性文件以及《上海华测导航技术股份有限公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《上海华测导航技术股份有限公司 2025 年第二期限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

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证本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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价，以实现本激励计划与激励对象的工作业绩、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。

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，即经董事会薪酬与考核委员会（以下简称“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，包括公司核心技术骨干。

四、考核机构

(一) 薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

(二) 公司证券部、人力资源部、财经部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司人力资源部、财经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

本激励计划授予的限制性股票考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	公司层面业绩考核目标
第一个解除限售期	2025 年	以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 10%
第二个解除限售期	2026 年	以 2024 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 20%
第三个解除限售期	2027 年	以 2024 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 40%

注：上述“净利润”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为计算依据。

若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求，所有激励对象对应考核当年计划可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司授予价格回购注销。

(二) 激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现有个人绩效考核相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售的股份数量。激励对象的绩效考评结果划分为 A、B+、B、C、D 五个等级，届时根据以下考核评级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：

考核结果	A	B+	B	C	D
个人层面解除限售比例		100%		50%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的股票数量×个人层面解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能

完全解除限售的，由公司授予价格统一回购注销。

六、考核期间与次数

本激励计划授予的限制性股票的考核年度为 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薪酬与考核委员会。

八、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，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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向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最终确定。

（二）考核结果归档

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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、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。

上海华测导航技术股份有限公司

董事会

2025 年 9 月 10 日