

南京磁谷科技股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

南京磁谷科技股份有限公司（以下简称“公司”，含控股子公司，下同）为推进长期激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，有效结合股东利益、公司利益和员工利益，遵循收益与贡献对等的原则，拟定 2023 年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，公司根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号—股权激励信息披露》《公司章程》《2023 年限制性股票激励计划（草案）》等有关规定，并结合实际情况，拟定《2023 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

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法执行，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员以及公司其他核心员工，不包括公司独立董事和监事。

四、考核机构

激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织，公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2023 年-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体如下：

归属安排	对应考核年度	业绩考核指标
第一个归属期	2023 年	需满足下列两个条件之一： 1、以 2022 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 18%； 2、以 2022 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 10%。
第二个归属期	2024 年	需满足下列两个条件之一： 1、以 2022 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 35%； 2、以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 18%。
第三个归属期	2025 年	需满足下列两个条件之一： 1、以 2022 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 60%； 2、以 2022 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 25%。

注 1：上述“营业收入”、“营业收入增长率”指标均以经审计的合并财务报表口径的数据为计算依据；“净利润”、“净利润增长率”指标均以经审计的归属于母公司股东的净利润，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（如有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

本激励计划预留部分的限制性股票若在 2023 年第三季度报告披露之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在 2023 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为 2024 年-2025 年两个会计年度，各年度的业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	业绩考核指标
第一个归属期	2024 年	需满足下列两个条件之一：

		1、以 2022 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 35%； 2、以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 18%。
第二个归属期	2025 年	需满足下列两个条件之一： 1、以 2022 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 60%； 2、以 2022 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 25%。

注 1：上述“营业收入”、“营业收入增长率”指标均以经审计的合并财务报表口径的数据为计算依据；“净利润”、“净利润增长率”指标均以经审计的归属于母公司股东的净利润，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（如有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司满足上述业绩考核目标，则对应归属期的公司层面归属比例为 100%；若各归属期内，公司当期未满足上述业绩考核目标的，则对应归属期的公司层面归属比例为 0%，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效，不得递延至下期。

（二）个人层面业绩考核

激励对象个人层面的考核根据公司现行的绩效考核相关制度实施，依据激励对象的考核结果确定其实际的归属比例。

个人绩效考核结果	卓越	优秀	良好	合格	基本合格	需改进	不合格
个人层面归属比例	100%		80%	0%			

激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例×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的部分，作废失效，不得递延至下期。

六、考核结果管理

（一）激励对象有权了解其个人的绩效考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象，考核记录由公司归案保存。

（二）激励对象对其个人的绩效考核结果有异议的，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作，确定其个人最终的绩效考核结果。

（三）各归属期内，公司将根据激励对象的个人绩效考核结果，相应办理限制性股票归属/作废失效事项。

七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。

（二）本办法依据的相关法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，适用变化后的相关规定。

（三）本办法经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

南京磁谷科技股份有限公司

2023 年 8 月 12 日