

# 上海司南导航技术股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海司南导航技术股份有限公司(以下简称“公司”或“司南导航”)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,吸引和留住公司核心管理、技术和业务人才,充分调动其积极性和创造性,有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力,有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起,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,按照激励与约束对等的原则,制定了《上海司南导航技术股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划(草案)》。

为保证公司 2024 年限制性股票激励计划(以下简称“本激励计划”)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》《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》等有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定,并结合公司实际情况,特制定本办法。

### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性,量化本激励计划设定的具体目标,促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化,确保实现本激励计划的各项业绩指标;同时引导激励对象提高工作绩效,提升工作能力,客观、公正评价员工的绩效和贡献,为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 第二条 考核原则

(一) 坚持公平、公正、公开的原则,严格按照本办法考核评估激励对象;  
(二) 考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合;与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

### 第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。本激励计划涉及的激励对

象包括公司公告本激励计划时在公司(含子公司)任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员、业务(技术)骨干,不包括司南导航独立董事、监事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。本激励计划的激励对象中,公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

#### 第四条 考核机构及执行机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”)负责本次股权激励的组织、实施工作;

(二) 公司人力资源部负责具体考核工作,负责向薪酬委员会报告工作;

(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,公司内审部门监督;

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

#### 第五条 考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否归属将根据公司和激励对象个人两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求:

本次激励计划首次授予限制性股票的考核年度为2025-2026年两个会计年度,分年度进行业绩考核并归属,以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件。本激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	以2023年营业收入为基数,年度营业收入增长率(A)	
		目标值(A <sub>m</sub> )	触发值(A <sub>n</sub> )
第一个归属期	2025	45%	35%
第二个归属期	2026	80%	60%

业绩考核完成结果	归属比例	
年度营业收入增长率 A	$A \geq A_m$	100%

	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0

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。

预留授予的限制性股票考核年度及各年度业绩考核目标与首次授予部分相同。

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全部取消归属，且不得递延至下期归属，并作废失效。若公司达到上述业绩考核指标触发值及以上，公司层面归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例，未能归属的部分权益取消归属，并作废失效。

#### （二）激励对象个人层面的绩效考核要求：

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	B 及以上	C	D
个人层面归属比例	100%	80%	0%

若公司层面业绩未达到业绩考核目标，当期所有激励对象计划归属的限制性股票作废失效。

若公司层面业绩考核达到触发值及以上，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数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

所有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。

若公司/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/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本次激励计划首次授予部分考核期间为 2025-2026 年两个会计年度，预留授

予部分考核期间为 2025-2026 年两个会计年度，公司层面的业绩考核及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激励对象考核工作，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。

## 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，董事会薪酬与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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2024 年限制性股票激励计划生效后实施。

上海司南导航技术股份有限公司

董事会

2024 年 11 月 5 日