

无锡威唐工业技术股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

无锡威唐工业技术股份有限公司（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，完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心团队人员的积极性，确保公司发展目标的实现，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，公司拟实施2024年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《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、以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权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，确保实现公司股权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。

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

本办法适用于《无锡威唐工业技术股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》所确定的所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核

对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施和执行考核工作，并对数据的真实性和可靠性负责。公司人力资源部对薪酬委员会负责及报告工作。

(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) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为2024、2025、2026三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据考核目标完成程度核算公司层面解除限售比例。

各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标	
	营业收入增长率 (A)	息税折旧摊销前利润(EBITDA) 增长率 (B)
第一个解除限售期	2024 年度经审计后公司营业收入较 2023 年营业收入增长率不低于 15%	2024 年度经审计后公司息税折旧摊销前利润较 2023 年度增长率不低于 15%
第二个解除限售期	2025 年度经审计后公司营业收入较 2023 年营业收入增长率不低于 30%	2025 年度经审计后公司息税折旧摊销前利润较 2023 年增长率不低于 30%
第三个解除限售期	2026 年度经审计后公司营业收入较 2023 年营业收入增长率不低于 45%	2026 年度经审计后公司息税折旧摊销前利润较 2023 年度增长率不低于 45%

注：上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为依据，其中营业收入是指经审计的合并营业总收入，息税折旧摊销前利润EBITDA指标是指经审计的合并净利润+当期利息支出+当期企业所得税+当期折旧与摊销，并剔除本次及其它激励计划在当年所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司考核年度营业收入增长率实际为 a，息税折旧摊销前利润(EBITDA)增长率实际为 b。公司层面业绩考核与公司层面解除限售比例的关系如下表：

公司层面业绩考核	公司层面解除限售比例
$a \geq A$ 且 $b \geq B$	100%
$(2/3) \times A \leq a < A$ 且 $b \geq (2/3) \times B$; 或 $a \geq (2/3) \times A$ 且 $(2/3) \times B \leq b < B$	75%
$a < (2/3) \times A$ 或 $b < (2/3) \times B$	0

首次授予各解除限售期内根据公司层面业绩考核目标的达成情况确认公司层面解除限售比例，考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司以授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

若预留部分限制性股票在2024年第三季度报告披露之前授予，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在2024年第三季度报告披露之后授予，则预留部分公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标	
	营业收入增长率 (A)	息税折旧摊销前利润(EBITDA)增长率 (B)
预留授予第一个解除限售期	2025年度经审计后公司营业收入较2023年营业收入增长率不低于30%	2025年度经审计后公司息税折旧摊销前利润较2023年增长率不低于30%
预留授予第二个解除限售期	2026年度经审计后公司营业收入较2023年营业收入增长率不低于45%	2026年度经审计后公司息税折旧摊销前利润较2023年度增长率不低于45%

注：上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为依据，其中营业收入是指经审计的合并营业总收入，息税折旧摊销前利润EBITDA指标是指经审计的合并净利润+当期利息支出+当期企业所得税+当期折旧与摊销，并剔除本次及其它激励计划在当年所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司考核年度营业收入增长率实际为 a，息税折旧摊销前利润(EBITDA)增长率实际为 b。公司层面业绩考核与公司层面解除限售比例的关系如下表：

公司层面业绩考核	公司层面解除限售比例
$a \geq A$ 且 $b \geq B$	100%
$(2/3) \times A \leq a < A$ 且 $b \geq (2/3) \times B$; 或 $a \geq (2/3) \times A$ 且 $(2/3) \times B \leq b < B$	75%
$a < (2/3) \times A$ 或 $b < (2/3) \times B$	0

预留部分各解除限售期内根据公司层面业绩考核目标的达成情况确认公司层面解除限售比例，考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司以授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

(二) 个人层面绩效考核条件

激励对象个人层面的考核按照公司现行相关规定组织实施，依据激励对象所属公司考核标准对其进行考核，并依照考核结果确定其实际解除限售的股份数量。个

人层面解除限售比例按下表考核结果确定：

考核结果	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
个人层面解除限售比例（N）	100%	100%	60%	0

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限制性股票数量×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能解除限售的限制性股票，由公司以授予价格回购注销。

六、考核程序

公司人力资源部在薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上汇总激励对象的年度绩效考核报告提交薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

七、考核期与考核次数

本激励计划的考核期为 2024 年-2026 年三个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

八、考核结果管理

1、被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核结束后五个工作日内向被考核者及其上级主管通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，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委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

1、绩效考核所有考核记录及相关资料由公司人力资源部归档。

2、绩效考核资料保管期为自考核结束后 10 年，对于超过保存期限的考核资料，由公司人力资源部统一销毁。

十、附则

一、本激励计划由公司股东大会审议通过后生效；

二、本激励计划由公司薪酬委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释；

三、如果本激励计划与监管机构发布的最新法律、法规存在冲突，则以最新的法律、法规规定为准。

无锡威唐工业技术股份有限公司

董事会

2024年2月26日