

无锡蠡湖增压技术股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证无锡蠡湖增压技术股份有限公司（以下简称“公司”）2023 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”或“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励高级管理人员、对公司整体业绩和持续发展有直接影响的管理骨干、业务骨干、技术骨干及其他骨干等诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、价值贡献紧密结合，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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司（含分公司、控股子公司）任职的高级管理人员、对公司整体业绩和持续发展有直接影响的管理骨干、业务骨干、技术骨干及其他骨干。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对所有激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可归属份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，分年度

进行考核并归属，以达到业绩考核目标作为限制性股票的归属条件之一。首次授予部分具体的业绩考核目标如下：

归属安排	业绩考核目标
首次授予部分 第一个归属期	1、以2022年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于60%，且不低于同行业均值； 2、2023年净资产收益率不低于5.1%； 3、2023年主营业务收入占营业收入的比重不低于95%。
首次授予部分 第二个归属期	1、以2022年净利润为基数，2023年-2024年净利润增长率累计不低于130%，且不低于同行业均值； 2、2023年-2024年净资产收益率平均值不低于5.2%； 3、2024年主营业务收入占营业收入的比重不低于95%。
首次授予部分 第三个归属期	1、以2022年净利润为基数，2023年-2025年净利润增长率累计不低于210%，且不低于同行业均值； 2、2023年-2025年净资产收益率平均值不低于5.3%； 3、2025年主营业务收入占营业收入的比重不低于95%。

注：1、上述“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

2、上述“净资产收益率”指扣除非经常性损益的归母平均净资产收益率，在股权激励计划有效期内，如公司有融资实施发行股票或发行股票收购资产的行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的相应收益额（相应收益额无法准确计算的，可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算确定）不列入当年及次年的考核计算范围。

3、同行业公司按照“申万-汽车”标准划分，在年度考核过程中，样本中主营业务发生重大变化或由于进行重大资产重组等导致数据不可比时，相关样本数据将不计入统计；业绩指标的具体核算口径由股东大会授权董事会确定。在年度考核过程中，同行业企业若出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会薪酬与考核委员会在年终考核时剔除。

4、上述相关指标计算过程中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所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据。

5、若本计划有效期内，由于政策发生较大变化或企业响应国家政策号召而实施相应战略举措，对公司经营产生重大影响，或出现其他严重影响公司业绩的情形，公司董事会认为有必要的，可对上述业绩指标或水平进行调整和修改，相应调整和修改需经股东大会审批通过。

若预留部分限制性股票于2023年三季度报披露前授出，则预留部分考核年度及公司层面业绩考核目标同首次授予部分；若预留部分限制性股票于2023年三季度报披露后授出，则预留部分具体的业绩考核目标如下：

归属安排	业绩考核目标
预留部分 第一个归属期	1、以2022年净利润为基数，2023年-2024年净利润增长率累计不低于130%，且不低于同行业均值； 2、2023年-2024年净资产收益率平均值不低于5.2%； 3、2024年主营业务收入占营业收入的比重不低于95%。
预留部分 第二个归属期	1、以2022年净利润为基数，2023年-2025年净利润增长率累计不低于210%，且不低于同行业均值；

	2、2023年-2025年净资产收益率平均值不低于5.3%； 3、2025年主营业务收入占营业收入的比重不低于95%。
预留部分 第三个归属期	1、以2022年净利润为基数，2023年-2026年净利润增长率累计不低于300%， 且不低于同行业均值； 2、2023年-2026年净资产收益率平均值不低于5.3%； 3、2026年主营业务收入占营业收入的比重不低于95%。

注：1、上述“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

2、上述“净资产收益率”指扣除非经常性损益的归母平均净资产收益率，在股权激励计划有效期内，如公司有融资实施发行股票或发行股票收购资产的行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的相应收益额（相应收益额无法准确计算的，可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算确定）不列入当年及次年的考核计算范围。

3、同行业公司按照“申万-汽车”标准划分，在年度考核过程中，样本中主营业务发生重大变化或由于进行重大资产重组等导致数据不可比时，相关样本数据将不计入统计；业绩指标的具体核算口径由股东大会授权董事会确定。在年度考核过程中，同行业企业若出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会薪酬与考核委员会在年终考核时剔除。

4、上述相关指标计算过程中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所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据。

5、若本计划有效期内，由于政策发生较大变化或企业响应国家政策号召而实施相应战略举措，对公司经营产生重大影响，或出现其他严重影响公司业绩的情形，公司董事会认为有必要的，可对上述业绩指标或水平进行调整和修改，相应调整和修改需经股东大会审批通过。

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均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象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。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实际归属的股份数量。

1、研发、铸造、机加工相关部门激励对象：

考核等级	A	B	C
对应分数（X）	$X \geq 80$ 分	$60 \leq X < 80$	$X < 60$
个人层面归属比例（N）	100%	80%	0%

2、其他部门激励对象：

考核等级	A	B	C
对应分数（X）	$X \geq 90$ 分	$80 \leq X < 90$	$X < 80$
个人层面归属比例（N）	100%	80%	0%

若公司层面业绩考核达标，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（N）。

因公司层面业绩考核不达标、或个人层面考核导致激励对象当期全部或部分未能归属的限制性股票，作废失效，不得递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度。若预留部分限制性股票于 2023 年季报披露前授出，则预留部分考核年度同首次授予部分；若预留部分限制性股票于 2023 年季报披露后授出，则预留部分考核年度为 2023-2026 年。

（二）考核次数

本激励计划实施期间每年度考核一次。

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

（一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人资部沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。绩效考核结果保存期为五年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

无锡蠡湖增压技术股份有限公司董事会

2023 年 9 月 27 日