

# 无锡信捷电气股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

无锡信捷电气股份有限公司（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，充分调动公司核心团队的积极性，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，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，按照收益与贡献匹配的原则，公司制定了《无锡信捷电气股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司 2024 年限制性股票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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》和本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《公司 2024 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

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，保证公司股权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，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 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进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、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次限制性股票激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体考核实施工作，人力资源部对董事会薪酬与考核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

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为解除限售条件之一。

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：

| 解除限售期                 | 考核年度 | 考核年度公司营业收入（A）（亿元） |       |               |
|-----------------------|------|-------------------|-------|---------------|
|                       |      | A1                | A2    | A3            |
| 第一个解除限售期              | 2025 | 21.00             | 20.20 | 19.30         |
| 第二个解除限售期              | 2026 | 26.30             | 24.20 | 22.20         |
| 第三个解除限售期              | 2027 | 32.00             | 29.00 | 25.60         |
| 考核指标                  |      | 业绩完成度             |       | 公司层面解除限售比例（X） |
| 考核年度公司营业收入（A）<br>（亿元） |      | $A \geq A1$       |       | X=100%        |
|                       |      | $A2 \leq A < A1$  |       | X=90%         |
|                       |      | $A3 \leq A < A2$  |       | X=80%         |
|                       |      | $A < A3$          |       | X=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，下同；

2、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同；

若本激励计划预留部分限制性股票于2025年第三季度报告披露前授予，则各年度业绩考核目标同首次授予限制性股票的安排一致；若预留部分限制性股票于2025年第三季度报告披露后授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期                 | 考核年度 | 考核年度公司营业收入（A）（亿元） |       |               |
|-----------------------|------|-------------------|-------|---------------|
|                       |      | A1                | A2    | A3            |
| 第一个解除限售期              | 2026 | 26.30             | 24.20 | 22.20         |
| 第二个解除限售期              | 2027 | 32.00             | 29.00 | 25.60         |
| 考核指标                  |      | 业绩完成度             |       | 公司层面解除限售比例（X） |
| 考核年度公司营业收入（A）<br>（亿元） |      | $A \geq A1$       |       | X=100%        |
|                       |      | $A2 \leq A < A1$  |       | X=90%         |
|                       |      | $A3 \leq A < A2$  |       | X=80%         |

|  |      |      |
|--|------|------|
|  | A<A3 | X=0% |
|--|------|------|

在解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象当年度计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息之和进行回购注销。

授予价格加上中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息=授予价格×（1+同期中国人民银行定期存款利率×资金占用天数÷360天），其中“资金占用天数”指激励对象将限制性股票认购款缴入至公司指定账户之日起，至公司向激励对象支付回购款之日止的天数，资金占用天数不满一年按照一年同期中国人民银行定期存款利率计算、满一年不满两年按照一年同期中国人民银行定期存款利率计算、满两年不满三年按照两年同期中国人民银行定期存款利率、满三年按照三年同期中国人民银行定期存款利率计算。

本激励计划涉及“回购价格为授予价格加上中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息”均按此方法计算。

## （二）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内部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，激励对象个人绩效考核评价结果划分为A、B、C、D四个等级，对应的解除限售情况如下：

| 考评结果       | A    | B | C   | D  |
|------------|------|---|-----|----|
| 个人层面解除限售比例 | 100% |   | 80% | 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×公司层面解除限售比例×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，不可递延至下一年度，由公司按授予价格加中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息之和进行回购注销。

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/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票按授予价格加中国人民银行

公布的同期存款基准利率计算的利息之和进行回购注销或终止本激励计划。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划的考核期间为 2025-2027 年三个会计年度。

### （二）考核次数

股权激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

## 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

被考核对象有权了解自己的考核结果，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，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，绩效考核记录保存至少为五年。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

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、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。

本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

