

# 无锡威孚高科技集团股份有限公司 限制性股票股权激励计划实施考核管理办法

(经2020年10月12日第九届董事会第十七次会议审议通过,需提交股东大会审议)

为保证无锡威孚高科技集团股份有限公司(以下简称为“公司”)2020年限制性股票股权激励计划(以下简称“激励计划”)的顺利实施,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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定,特制定本办法。

## 一、考核目的

促进公司建立、健全激励约束机制,充分调动公司高层管理人员及核心人员的积极性、责任感和使命感,共同关注全体股东利益、公司的长远发展及国有资产保值增值并为之共同努力奋斗。

## 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

本办法适用于公司2020年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象,范围包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心人员。

## 四、考核组织职责权限

### (一) 公司董事会

公司董事会负责本办法的编写与修订,并授权董事会薪酬考核委员会负责审核此考核工作。

## （二）公司董事会薪酬考核委员会

公司董事会薪酬考核委员会负责领导与审核此考核工作。

## （三）公司组织人事部

公司组织人事部负责此考核具体实施，并根据考核结果出具考核报告，提交董事会薪酬考核委员会审核。

## （四）公司行政部、组织人事部、财务部

负责根据实际情况对此考核涉及相关数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性承担责任。

# 五、绩效考核体系

## （一）公司层面业绩考核

本次激励计划授予的限制性股票的考核年度为2021年度、2022年度及2023年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除锁定条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

解除锁定条件	业绩考核目标
第一批解除锁定条件	1、2021年加权平均净资产收益率不低于10%； 2、2021年较2019年自营利润增长率不低于6%，绝对额不低于8.45亿元； 3、2021年现金分红不低于当年可供分配利润的50%
第二批解除锁定条件	1、2022年加权平均净资产收益率不低于10%； 2、2022年较2019年自营利润增长率不低于12%，绝对额不低于8.92亿元； 3、2022年现金分红不低于当年可供分配利润的50%
第三批解除锁定条件	1、2023年加权平均净资产收益率不低于10%； 2、2023年较2019年自营利润增长率不低于20%，绝对额不低于9.58亿元； 3、2023年现金分红不低于当年可供分配利润的50%

注：自营利润是指扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润，同时扣除来自于RBCD及中联电子的投资收益。

对标企业公司选取了证监会发布的《2020年2季度上市公司行业分类结果》中与公司同处“36汽车制造业”中的所有上市公司。在年度考核时若样本发生变化的，公司将采用届时最近一次更新的行业分类数据，并由董事会审议确认上述修改。

## （二）个人层面绩效考核

激励对象个人分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为4个档次。考核评价表适用于考核对象。

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
标准系数	1	1	0.7	0

激励对象上一年度考核结果在合格及以上才具备限制性股票当年度的解除锁定资格，个人当年实际解锁额度=标准系数×个人当年可解锁额度。

## 六、考核期间与周期

### （一）考核期间

考核期间为一个完整的会计年度，考核年度分别为2021年度、2022年度及2023年度。

### （二）考核周期

本次激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次。

## 七、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后十个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向公司提出申诉，公司可根据实际情况对其考核结果进行复核。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。在解锁期内，若对应年度的

考核同时满足公司层面业绩考核要求及个人层面绩效考核要求，可对激励对象相应比例的限制性股票解锁；若对应年度的考核未达到公司层面业绩考核要求或个人层面绩效考核要求，激励对象对应的限制性股票不得解除限售且不得递延至下期解除限售，由公司按照授予价格和回购时股票市场价格（董事会审议回购事项前 1 个交易日公司股票交易均价）孰低值回购处理。

## 八、考核流程

1、公司按照管理权限，每年年初依据中长期战略发展目标与当年度的经营目标设定公司年度考核目标，并逐层分解，分别确定各部门、各被考核对象的年度绩效目标，各部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

2、各层级组织和员工的绩效计划制定，须遵循自上而下，逐层分解，先组织后个人的程序并遵循以下要素和制订原则：

### （1）目标项数

第一类：核心业务指标（KPI），如财务类指标（销售收入、利润、费用、资金占用等）、运营质量类指标（效率、PPM 等）、规模类指标（产品销售率、市场占用率等）等，原则上控制在 5 类，每类 KPI 须分解明细目标。

第二类：年度重大管理技术项目，分为公司级、子公司级、部门级。

### （2）目标值及其对应奖励指数设定

按照 SMART（明确的、可测量的、可评判的、有依据的、有时间限制的）原则设定三级目标值和对应奖励指数：

1) 挑战值：高难度的目标值，一般对应最高奖励指数“2.0”，可根据实际情况降低奖励指数设定。

2) 基本值：较高难度目标值，一般对应最高奖励指数的“1.5”，可根据实际情况适当调整。

3) 否决值：最低限度目标值，一般对应最低奖励指数“0”，可根据实际情况调整。

3、考核年度结束，公司组织相关部门对激励对象进行考核。激励对象考核主要采取自我评价与总结、上级评价与指导、公司审定等方式确定最终考核结果，年度考核成绩根据绩效等级不同分为优秀、良好、合格及不合格四类。

4、公司行政部、组织人事部、财务部负责根据实际情况对此考核涉及相关数据的搜集和提供，组织人事部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成结果报告，提交公司董事会薪酬考核委员会审定。

5、考核结束后，考核结果作为保密资料，由公司归档保存。

## **九、附则**

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

3、如果本办法与监管机构发布的法律、行政法规、部门规章及规范性文件存在冲突、则以相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件规定为准。

二〇二〇年十月十二日