

## 南通超达装备股份有限公司

### 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

南通超达装备股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理结构，健全公司激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动公司（含子公司，下同）董事、高级管理人员、核心管理/技术/业务人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者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，按照收益与贡献对等的原则，公司制定并拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，根据依据《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》《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》等相关法律、法规、规章和规范性文件及《南通超达装备股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，并结合公司的实际情况制定本办法。

#### 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，保证公司限制性股票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，包括公司（包含子公司）董事、高级管理人员、核心管理/技术/业务人员。

#### 四、考核机构

（一）公司董事会负责制订与修订本办法，董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

（二）公司人事行政部负责具体实施考核工作。人事行政部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人事行政部、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）公司董事会负责对激励对象的考核结果进行审核。

#### 五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2024 年-2026 年会计年度中，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限售/归属条件之一。

首次授予限制性股票的各年度业绩考核目标如下：

解除限售期/归属期	业绩考核指标
首次授予部分第一个解除限售期/归属期	以 2023 年营业收入为基础，2024 年营业收入较 2023 年增长不低于 12.50%
首次授予部分第二个解除限售期/归属期	以 2023 年营业收入为基础，2025 年营业收入较 2023 年增长不低于 24.00%
首次授予部分第三个解除限售期/归属期	以 2023 年营业收入为基础，2026 年营业收入较 2023 年增长不低于 41.00%

注 1：上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺（下同）；

注 2：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）。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2024 第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票的各年度公司层面业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若本激励计划预留授予的限制性股票于 2024 第三季度报告披露之后授予，

则预留授予的限制性股票的各年度公司层面业绩考核目标如下：

解除限售期/归属期	业绩考核指标
预留授予部分第一个解除限售期/归属期	以 2023 年营业收入为基础，2025 年营业收入较 2023 年增长不低于 24.00%
预留授予部分第二个解除限售期/归属期	以 2023 年营业收入为基础，2026 年营业收入较 2023 年增长不低于 41.00%

解除限售期/归属期内，公司为满足解除限售条件/归属条件的激励对象办理解除限售/归属事宜。若因公司未满足上述业绩考核目标而使得当年度限制性股票未能解除限售，则公司将按照激励计划的规定对该部分限制性股票作回购注销处理，回购价格按照本激励计划相关规定确定；所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，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。激励对象的绩效考核结果划分为合格/不合格两个档次，激励对象才可根据个人绩效考核结果按比例解除限售/归属，个人考核结果对应的可解除限售/归属比例规定具体如下：

个人绩效考核结果	合格	不合格
个人解除限售/归属比例	100%	0%

在公司层面业绩考核指标达成的前提下，若激励对象个人绩效考核结果达到“合格”，则激励对象对应考核当年的限制性股票可全部解除限售/归属；若激励对象个人绩效考核结果为“不合格”，则激励对象对应考核当年的第一类限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格按照本激励计划相关规定确定；激励对象对应考核当年的第二类限制性股票全部取消归属，并作废失效。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2024—2026 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 七、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 八、考核程序

公司人事行政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。

## 九、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，人事行政部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，可与人事行政部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向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

1、考核结束后，人事行政部需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果由人事行政部作为保密资料归档保存。

## 十、附则

1、本办法由董事会负责制订、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

南通超达装备股份有限公司

董事会

2024 年 6 月 21 日