

十堰市泰祥实业股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

十堰市泰祥实业股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全长效激励机制，吸引并留住优秀人才，充分调动员工工作积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“本计划”）。

为保证本激励计划的顺利推进及有序实施，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》（以下简称《管理办法》）《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称《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》（以下简称《自律监管指南第 1 号》）等有关法律、行政法规和规范性文件以及公司章程的相关规定，并结合公司实际，制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

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（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人事部门、财务部门组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（三）公司人事部门、财务部门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最终审核。

五、考核指标及标准

1、公司层面绩效考核要求

公司以每个考核年度的净利润作为业绩考核指标，根据各考核年度业绩指标的完成情况确定公司层面归属比例，授予限制性股票的各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	对应考核年度的净利润金额（A）	
		触发值（A _n ）	目标值（A _m ）
第一个归属期	2025 年	3,040 万元	3,800 万元
第二个归属期	2026 年	3,520 万元	4,400 万元
第三个归属期	2027 年	4,000 万元	5,000 万元

业绩实际达成情况	业绩完成度	公司层面归属系数（X）
业绩实际达成情况（A）为各考核年度的净利润	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%+(A-A_n)/(A_m-A_n) \times 20\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

注 1：上述“净利润”指标为公司合并报表经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并剔除本激励计划所涉股份支付费用对净利润影响后的数值作为计算依据；

注 2：上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和

实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，在对应考核当年，公司层面的激励对象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。

2、个人层面绩效考核要求

在股权激励计划有效期内的各年度，公司对所有激励对象进行考核。激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象个人的绩效考核结果确定其归属的比例。

激励对象个人的绩效考核结果分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）和不合格（D）四个档次，个人层面绩效考核结果相对应的归属比例如下：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
归属系数	100%	80%	60%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核为“合格”及以上，激励对象可按照激励计划规定的比例分批次归属，不可归属的部分作废失效；若激励对象上一年度个人绩效考核为“不合格”，公司按照激励计划的规定，取消该激励对象当期归属资格，该激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属并作废失效。

激励对象个人当期实际归属额度=个人当期计划归属的数量×公司层面归属系数×个人考核归属系数。

六、考核期间与次数

本激励计划授予限制性股票的考核期间为 2025 年-2027 年三个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人事部门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

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内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可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

3、考核结果作为限制性股票达成归属条件的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人事部门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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人事部门负责统一销毁。

九、附则

（一）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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本股权激励计划生效后实施。

十堰市泰祥实业股份有限公司董事会

2025 年 4 月 21 日