

成都唐源电气股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

成都唐源电气股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权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》《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》等有关法律法规、规章和规范性文件以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，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，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和审核对激励对象的考核工作。
- （二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。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

本激励计划在 2025 年-2027 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归属条件之一。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对对应考 核年度	公司净利润 (A)	
		触发值 (A _m)	目标值(A _n)
第一个归属期	2025	2025年净利润不低于8,000万。	2025年净利润不低于10,000万。
第二个归属期	2026	2026年净利润不低于9,600万。	2026年净利润不低于12,000万。
第三个归属期	2027	2027年净利润不低于12,600	2027年净利润不低于15,800万。

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
公司净利润 (A)	$A \geq A_n$	X=100%
	$A_m \leq A < A_n$	$X=(A-A_m)/(A_n-A_m)*20\%+80\%$
	$A < A_m$	X=0

注: 上述“净利润”指经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据, 并以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若预留授予部分在 2025 年 9 月 30 日之前授予，则预留授予部分公司层面的业绩考核安排与首次授予部分一致；若预留授予部分在 2025 年 9 月 30 日之后授予，则具体考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	公司净利润 (A)	
		触发值 (A _m)	目标值(A _n)
第一个归属期	2026	2026年净利润不低于9,600万。	2026年净利润不低于12,000万。
第二个归属期	2027	2027年净利润不低于12,600万。	2027年净利润不低于15,800万。
第三个归属期	2028	2028年净利润不低于15,000万。	2028年净利润不低于19,000万。

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
公司净利润 (A)	$A \geq A_n$	$X=100\%$
	$A_m \leq A < A_n$	$X=(A-A_m)/(A_n-A_m)*20\%+80\%$
	$A < A_m$	$X=0$

注：上述“净利润”指经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据，并以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的，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) 激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核相关规定组织实施，依据公司考核标准对其进行考核,并依照考核结果确定其实际归属的股份数量。个人层面归属比例 (N) 按下表考核结果确定：

个人年度考核结果 (S)	S≥80	80 > S≥70	70 > S≥60	S < 60
个人归属比例 (N)	100%	80%	60%	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股票数量×公司层面归属比例 (X) ×个人层面归属比例 (N)。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核结果的运用

(一) 若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，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) 若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×公司层面归属比例 (X) ×个人层面归属比例 (N)。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

七、考核期间

激励对象计划归属限制性股票的前一会计年度。

八、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。

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，员工直接主管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或等级。

（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。

十、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股权激励计划生效后实施。

成都唐源电气股份有限公司董事会

2025年3月27日