

首华燃气科技（上海）股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划考核管理办法

首华燃气科技（上海）股份有限公司（以下简称“公司”）为推进长期激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，有效结合公司利益、股东利益和员工利益，遵循收益与贡献对等的原则，推出 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据《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》《公司章程》《2025 年限制性股票激励计划（草案）》等有关规定，结合实际情况，拟定《2025 年限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，与激励对象的工作绩效紧密挂钩，达到良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心岗位、业务/技术骨干、关键岗位员工，不包括公司独立董事和监事。

四、考核机构

考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织，公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划设置公司层面业绩考核，首次及预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2025 年-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，根据业绩

考核每年对应完成情况确定公司层面可归属比例。本激励计划首次及预留授予的限制性股票各年度业绩考核具体如下：

归属安排	考核年度	业绩考核	
		目标值（An）	触发值（Am）
		公司层面可归属比例=100%	公司层面可归属比例=80%
第一个归属期	2025年	公司2025年度营业收入不低于25.3亿元	公司2025年度营业收入不低于23.0亿元
第二个归属期	2026年	公司2026年度营业收入不低于29.9亿元	公司2026年度营业收入不低于27.6亿元

注：1、上述“营业收入”指标以经会计师事务所审计的公司合并财务报表数据为准，详见公司披露的年度报告。

2、上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各归属期内，公司未满足触发值（Am）业绩考核的，所有激励对象当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核

本激励计划设置个人层面绩效考核，各归属期内，公司根据激励对象于相应考核年度的个人绩效考核结果确定个人层面可归属比例，具体如下：

个人绩效考核结果	B级及以上	C级	D级
个人层面可归属比例	100%	60%	0%

各归属期内，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=激励对象当期计划归属的限制性股票数量×公司层面可归属比例×个人层面可归属比例，激励对象当期计划归属的限制性股票但未能归属的部分不得归属，并作废失效，不可递延至下期。

六、考核结果管理

（一）激励对象有权了解个人绩效考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后5个工作日内将个人绩效考核结果通知激励对象。激励对象的个人绩效考核记录由公司归案保存。

（二）激励对象对个人绩效考核结果有异议的，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会自收到激励对象个人申诉后10个工作日内开展复核工作，确定激励对象个人最终的绩效考核结果。

（三）各归属期内，视公司层面业绩考核和个人层面绩效考核情况，公司相

应办理限制性股票归属登记/作废失效事项。

七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。

（二）本办法依据的相关法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，适用变化后的相关规定。

（三）本办法由公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

首华燃气科技（上海）股份有限公司

董 事 会

二〇二五年四月十八日