

苏州天脉导热科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划考核管理办法

苏州天脉导热科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保实现公司发展战略和经营目标，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，拟定公司 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》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《苏州天脉导热科技股份有限公司章程》《苏州天脉导热科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》等有关规定，并结合实际情况，拟定《苏州天脉导热科技股份有限公司 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

（一）考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法执行，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合，与激励对象关键工作表现和工作贡献紧密结合，从而提升公司整体业绩。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象。本激励计划首次授予的激励对象为在本公司（含合并报表范围内的下属子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及中层管理人员、核心技术（业务）骨干（前述人员包含部分外籍和中

国台湾籍员工)。本激励计划拟首次授予激励对象不含独立董事,也不含单独或者合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

激励对象应当在公司授予权益时,以及在本激励计划的考核期内于公司任职,并与公司签署劳动合同或者聘用协议。

四、考核机构及执行机构

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

(二) 公司人力资源部负责具体的实施考核工作,并对薪酬与考核委员会负责。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责考核数据的搜集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标和标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的第二类限制性股票考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度,每个会计年度考核一次。本激励计划首次授予第二类限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以 2025 年营业收入为基数,2026 年营业收入增长率不低于 80%; 2、以 2025 年净利润为基数,2026 年净利润增长率不低于 80%。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以 2025 年营业收入为基数,2027 年营业收入增长率不低于 150%; 2、以 2025 年净利润为基数,2027 年净利润增长率不低于 150%。
第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以 2025 年营业收入为基数,2028 年营业收入增长率不低于 200%; 2、以 2025 年净利润为基数,2028 年净利润增长率不低于 200%。

注:1、上述“净利润”指标计算以扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润作为计算依据;考核年度的净利润为剔除本次激励计划及其他股权激励计划/员工持股计划产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

预留授予部分的第二类限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以 2025 年营业收入为基数,2027 年营业收入增长率不低于 150%; 2、以 2025 年净利润为基数,2027 年净利润增长率不低于 150%。

归属期	业绩考核目标
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 200%； 2、以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 200%。

若各考核年度，公司未达到上述公司层面业绩考核目标要求的，相应归属期内，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，依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为六个档次，届时依据第二类限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

等级	标准系数
A	K=1
B+	
B	K=0.9
B-	K=0.5
C	K=0.3
D	K=0

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际归属的第二类限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面标准系数。

激励对象当期计划归属的第二类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、考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核人有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应在考核结束后 5 个工作日内向被考核人通知考核结果。

2、如激励对象对考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内与分管领导沟通并向公司人力资源部提出申诉，人力资源部在接到申诉之日起 10 个工作日内，可根据实际情况对其考核结果进行复核并反馈复核结果。

3、若激励对象对复核结果仍有异议，可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与

考核委员会在接到申诉之日起 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

4、考核结果作为限制性股票归属的依据。

(二) 考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。

七、附则

(一) 本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规及部门规章、规范性文件或本次激励计划相冲突或未明确的，则按照国家有关法律、行政法规及部门规章、规范性文件或本次激励计划执行或调整。

(三) 本办法经公司股东会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

苏州天脉导热科技股份有限公司董事会

2025 年 9 月 18 日