

武汉天源集团股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善武汉天源集团股份有限公司（以下简称“公司”）法人治理结构，建立与健全公司中长期激励约束机制，吸引与留住公司引进的高端人才、特殊人才和董事会认为需要激励的优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将公司、股东和核心团队三方利益结合在一起，共同关注公司的长远发展，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《武汉天源集团股份有限公司章程》、公司关于本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，建立与健全公司长效激励约束机制，保证公司本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，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，提升团队凝聚力和企业核心竞争力。

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激励计划的所有激励对象，包括公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干。

四、考核机构及职责

（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、财务管理部等相关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、财务管理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、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2022-2024年归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润平均数为基数，2026年的净利润增长率不低于25%。
第二个解除限售期	以2022-2024年归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润平均数为基数，2027年的净利润增长率不低于40%。
第三个解除限售期	以2022-2024年归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润平均数为基数，2028年的净利润增长率不低于60%。

注：“净利润”以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次激励计划及其它激励计划股份支付成本后的数值作为计算依据，下同。

若公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的股票均不得解除限售，全部由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

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解除限售的股份数量。激励对象的个人考核评价结果分数划分为四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面可解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

考核结果等级	A	B	C	D
--------	---	---	---	---

个人层面解除限售比例	100%	100%	80%	0%
------------	------	------	-----	----

如果公司达到当年公司层面业绩考核目标，则激励对象当年实际解除限售的第一类限制性股票数量=个人当年计划解除限售的第一类限制性股票数量×个人层面解除限售比例。

激励对象因考核原因当年不能解除限售的第一类限制性股票，由公司授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

1、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。

2、考核次数

本激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司考核工作小组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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果反馈与运用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，考核工作小组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，可与考核工作小组沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果管理

- 1、考核结束后，考核工作小组须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力资源部负责统一销毁。

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、部门规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件规定为准。
- 2、本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

武汉天源集团股份有限公司

2025 年 12 月 1 日