

唯捷创芯（天津）电子技术股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

唯捷创芯（天津）电子技术股份有限公司（以下简称“公司”）为保证公司限制性股票激励计划的顺利进行，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“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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》等有关法律、法规和规范性文件以及《唯捷创芯（天津）电子技术股份有限公司章程》《2025 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合实际情况，制定本考核办法。

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，保证限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励的作用，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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，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。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部、财务部等相关部门负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

3、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。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核方法与考核内容

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2025-2027 会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属安排	业绩考核目标	公司层面归属比例
第一个归属期	以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 20%，且 2025 年经调整的净利润为正	100%
	以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 8%，且 2025 年经调整的净利润为正	80%
	以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率低于 8%，或 2025 年经调整的净利润为负	0
第二个归属期	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 40%，且 2026 年经调整的净利润为正	100%
	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 26%，且 2026 年经调整的净利润为正	80%
	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率低于 26%，或 2026 年经调整的净利润为负	0
第三个归属期	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 65%，且 2027 年经调整的净利润为正	100%
	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 48.5%，且 2027 年经调整的净利润为正	80%
	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率低于 48.5%，或 2027 年经调整的净利润为负	0

本激励计划预留授予部分的考核年度为 2026-2028 会计年度，每个会计年

度考核一次，各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属安排	业绩考核目标	公司层面归属比例
第一个归属期	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 40%，且 2026 年经调整的净利润为正	100%
	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 26%，且 2026 年经调整的净利润为正	80%
	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率低于 26%，或 2026 年经调整的净利润为负	0
第二个归属期	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 65%，且 2027 年经调整的净利润为正	100%
	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 48.5%，且 2027 年经调整的净利润为正	80%
	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率低于 48.5%，或 2027 年经调整的净利润为负	0
第三个归属期	以 2024 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 90%，且 2028 年经调整的净利润为正	100%
	以 2024 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 70%，且 2028 年经调整的净利润为正	80%
	以 2024 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率低于 70%，或 2028 年经调整的净利润为负	0

注：

- 1) 上述“经调整的净利润”是指以经审计的上市公司合并报表的归属于上市公司股东的净利润为计算依据，并剔除本次及其他全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）所产生的股份支付费用、报告期内私募基金产生的影响。
- 2) 上述“营业收入”以经审计的上市公司合并报表的营业收入为计算依据。
- 3) 上述“营业收入”及“净利润”不考虑本激励计划有效期内新增并购事项（若有）对相关指标计算的影响。
- 4) “不低于”含本数，“低于”不含本数。
- 5) 上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

2、激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并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 A/B+、B、C/D 三个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

评价结果	A/B+	B	C/D
个人层面归属比例	100%	60%	0

若公司层面考核达标，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数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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权益作废失效处理，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为 2025-2027 会计年度，每个会计年度考核一次。

本激励计划预留授予部分的限制性股票对应的考核年度为 2026-2028 会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务部等相关部门在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提交薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

1、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，可向人力资源部申诉，人力资源部需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

1、本办法由董事会负责制定、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。

2、本办法须经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

唯捷创芯（天津）电子技术股份有限公司董事会