

创维数字股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

创维数字股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司（含旗下子公司，下同）的专业管理、核心技术和业务人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本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》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和深圳证券交易所规则、《公司章程》等的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的合法合规性与计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （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业绩、工作能力、工作态度与工作绩效结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司董事、高级管理人员、研发技术人员、营销人员、运营管理人员，不包括独立董事和单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须

在本激励计划的考核期内于公司或子公司任职并已与公司或子公司签署了劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导本次股权激励的考核工作；
- （二）公司人力资源部、财务部在薪酬与考核委员会的指导下负责开展并执行具体的考核工作，对人员及数据的真实性和可靠性负责。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

- （一）公司层面业绩考核指标
业绩考核指标为营业收入。
本激励计划授予的限制性股票，在 2026 年-2028 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解除限售条件之一。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 2025 年营业收入为基数，2026 年公司实现的营业收入增长率不低于 10%
第二个解除限售期	以 2025 年营业收入为基数，2027 年公司实现的营业收入增长率不低于 20%
第三个解除限售期	以 2025 年营业收入为基数，2028 年公司实现的营业收入增长率不低于 30%

本办法中所指的“营业收入”均指创维数字（000810.SZ）公司营业收入。
解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格将以授予价格加上银行同期活期存款利息计算确定。

- （二）个人层面绩效考核
公司依据中长期战略发展目标与当年度经营目标设定公司年度考核目标，逐

层分解至各业务事业部、部门、各岗位。

1、考核依据

根据《创维数字绩效管理规范》，每年度激励对象绩效考核结果等级需满足《创维数字绩效管理规范》的相关要求。

2、绩效等级分布

绩效结果等级	A 级	B 级	C 级	D 级
说明	绩效优秀	绩效良好	绩效合格	绩效不合格

3、考核结果应用

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度组织实施。根据年度绩效考核结果，若激励对象上一年度个人绩效考核等级为 A/B/C 级，则上一年度激励对象个人绩效考核结果为合格；若激励对象上一年度个人绩效考核等级为 D 等级，则上一年度激励对象个人绩效考核结果为不合格。

在公司业绩考核目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果为合格，则其当年度所获授的限制性股票按照本激励计划规定的程序进行解除限售；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则其当年度所对应的已获授但尚未解除限售的限制性股票不可解除限售，由公司按授予价格回购注销。

第六条 考核程序

人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下负责各激励对象各年度绩效考核、综合评价工作，人力资源部形成绩效考核报告经公司总经理审批通过后，报薪酬与考核委员会审批确定激励对象考核结果。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授或解除限售限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、考核结束后，薪酬与考核委员会有权对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正；

2、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

3、如激励对象对考核结果有异议，可在接到考核结果通知的五个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内，可根据实际情况对其考核结果进行复核并根据复核结果做出最终决定，该决定即为激励对象最终考核结果。

（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，由公司薪酬与考核委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、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、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，应按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权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、本股权激励计划执行。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

创维数字股份有限公司董事会
二〇二五年十月二十五日