

上海雅创电子集团股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海雅创电子集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和公司核心骨干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“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划能够顺利实施，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》等法律、法规、规范性文件和《上海雅创电子集团股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定《上海雅创电子集团股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

（一）进一步建立、健全公司治理结构及运营机制，建立和完善公司激励约束机制，确保公司发展战略与经营目标的实现；

（二）建立和完善公司员工与所有者共享机制，有效地将股东利益、公司利益和公司核心骨干个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展；

（三）吸引和保留优秀人才，满足公司对核心人才的需求，建立公司的人力资源优势，进一步激发公司创新活力，为公司的持续快速发展注入新的动力。

二、考核原则

- （一）充分保障股东利益，遵循收益与贡献对等的原则；
- （二）股东利益、公司利益和员工利益一致，遵循有利于公司的可持续发展的原则；

(三) 依法规范，公开透明，遵循依据相关法律法规和《公司章程》规定的原则。

三、考核范围

本办法的考核对象为本激励计划确定的所有激励对象，分别为以下人员：

- (一) 中层管理人员；
- (二) 核心技术（业务）骨干；
- (三) 董事会认为应当激励的其他员工。

以上所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司（或子公司）存在聘用或劳动关系。激励对象中包括外籍员工，不包括雅创电子的董事及单独或合计持有雅创电子 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、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”）负责领导和审核对激励对象的考核工作；

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会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、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2026 年、2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为归属条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	公司层面业绩考核目标 (Am)
第一个归属期	2026 年公司自研 IC 设计业务收入不低于 4.90 亿元（即相比 2024 年自研 IC 设计业务收入增长不低于 40.80%）。
第二个归属期	2027 年公司自研 IC 设计业务收入不低于 6.86 亿元（即相比 2024 年自研 IC 设计业务收入增长不低于 97.13%）。

注：上述业绩考核目标不构成公司的业绩预测和对投资者的实质承诺（下同）。

归属期内，公司层面可归属的股份比例与对应考核年度考核指标完成度挂钩，具体方法如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面对应归属比例
对应考核年度扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润 (A)	A/Am ≥ 90%	100%
	80% ≤ A/Am < 90%	60%
	A/Am < 80%	0%

公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。激励对象当期计划归属的限制性股票因公司层面考核指标原因不能归属或不能完全归属的，该部分不能归属的限制性股票作废失效，不可递延至下期归属。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核制度相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。个人绩效考核结果分为杰出、优秀、良好、一般、较差五个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面对应归属比例确定激励对象实际归属的股份数量：

个人绩效考核结果	杰出	优秀	良好	一般	较差
个人层面对应归属系数	100%	80%	60%	0%	

激励对象个人当期实际归属限制性股票数量=公司层面对应归属比例×个人层面对应归属系数×个人当期计划归属限制性股票数量。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，该部分不能归属的限制性股票作废失效，不可递延至下期归属。

本激励计划的激励对象主要为公司自研 IC 设计业务相关技术、研发及市场开发人员，因此激励对象个人层面的绩效考核将重点考核自研 IC 新产品研发进度、芯片流片和量产、销售数量等业务指标。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予第二类限制性股票的激励对象考核年度为 2026 年、2027 年两个会计年度，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上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

(一) 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，薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。考核结果作为第二类限制性股票归属的依据。

(二) 考核结果归档

- 1、考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存。
- 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。

九、附则

(一) 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的实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布的实施的法律、行政法规和部门规章的规定为准。

(二) 本办法经公司股东会审议通过并自公司 2025 年限制性股票激励计划生效后实施。

上海雅创电子集团股份有限公司董事会

2025 年 12 月 26 日