

# 重庆瑜欣平瑞电子股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

重庆瑜欣平瑞电子股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动人员的积极性，有效地将股东利益、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，拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“本激励计划”）。为保证 2026 年限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，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、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

### 一、考核目的

（一）进一步完善公司治理结构，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，完善公司薪酬考核体系，有效地将股东、公司和激励对象三方利益结合在一起，促进公司持续、稳健、快速的发展；

（二）倡导以价值为导向的绩效文化，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，提升公司管理团队的凝聚力和公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现；

（三）倡导公司与个人共同持续发展的理念，充分调动公司核心骨干人员及对公司持续发展有直接影响的核心骨干的主动性和创造性，吸引和保留优秀的管理人才和业务骨干，多方面打造人力资源优势，为公司的持续快速发展注入新的动力。

### 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工作业绩进行评价，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激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员、核心技术/业务/管理人员。

以上激励对象中，不包括董事（含独立董事）、持股 5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、父母和子女。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有效期内与公司存在聘用关系、劳务关系或劳动关系。

### 四、考核及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核本激励计划的组织和实施工作。

（二）公司人力资源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。

（三）公司董事会负责考核结果的最终审核。

### 五、考核期间与次数

本激励计划限制性股票的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

### 六、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面的业绩考核要求

公司层面业绩考核目标如下表所示：

归属安排	业绩考核指标
第一个归属期	净利润为正且满足以下条件之一： 2026 年度营业收入较 2023 年-2025 年营业收入平均值增长不低于 10%； 2026 年度净利润较 2023 年-2025 年净利润平均值增长不低于 10%。
第二个归属期	净利润为正且满足以下条件之一： 2027 年度营业收入较 2023 年-2025 年营业收入平均值增长不低于 20%； 2027 年度净利润较 2023 年-2025 年净利润平均值增长不低于 20%。

注：1、上述“净利润”指以经审计的合并报表的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除有效期内所有激励计划股份支付费用的影响数值作为计算依据；

- 2、上述“营业收入”均指经审计的合并报表营业收入；
- 3、上述“不低于”含本数，“低于”不含本数；
- 4、上述归属条件涉及的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。

若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应年度所获授的限制性股票不得递延至下期归属，由公司作废失效。

## （二）部门层面的绩效考核要求

在本激励计划的考核期内，激励对象当年实际可归属的股份数量与其所在部门考核指标完成情况挂钩，根据部门层面考核指标完成度设置归属比例，具体要求按照公司对下发的各年度考核指标及/或与激励对象签署的相关协议执行。

业绩考核等级	A	B	C
归属比例	100%	85%	0%

激励对象考核当年因部门层面业绩考核原因不能归属的限制性股票，不得递延至下期归属，由公司作废失效。

## （三）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，其中，个人绩效分为A、B、C、D四个等级。根据激励对象个人考核结果确定其个人层面归属系数，对应的情况如下：

业绩考核等级	A	B	C	D
归属比例		100%		0%

激励对象考核当年因个人层面绩效考核不达标不能归属的限制性股票，不得递延至下期归属，由公司作废失效。

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属额度=个人当期计划归属的数量×部门层面归属比例×个人层面归属比例。

## 七、考核程序

公司人力资源部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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告，上报董事会薪酬与考核委员会。

## 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，员工直接主管或公司人力资源部门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。

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会在接到申诉之日起 10 个工作日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

### （二）考核结果归档

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，绩效考核记录至少保存 5 年。

## 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规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施。

重庆瑜欣平瑞电子股份有限公司

董事会

2026 年 1 年 13 日