

广东赛微微电子股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东赛微微电子股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东、公司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，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，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”、“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的顺利实施，现根据《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定公司《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

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，保证公司股权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，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激励计划的所有激励对象，即董事会薪酬和考核委员会（以下简称“薪酬和考核委员会”）确定并经董事会审议通过的所有激励对象。

四、考核机构

- （一）薪酬和考核委员会负责领导、组织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。人力资源部对薪酬和考核委

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)公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一)满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分考核年度为2025-2027年三个会计年度，以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件。本激励计划首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

考核年度	业绩考核目标 Am
2025年	以2024年度营业收入为基数，2025年度营业收入增长率不低于15%
2026年	以2024年度营业收入为基数，2026年度营业收入增长率不低于30%
2027年	以2024年度营业收入为基数，2027年度营业收入增长率不低于45%

注：上述业绩考核目标不构成公司对任何投资者的业绩预测和承诺；上述“营业收入”以公司经审计后的报表数据为准（下同）。

若本激励计划预留部分限制性股票在2025年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分限制性股票在2025年三季度报告披露后授出，则预留授予部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下：

考核年度	业绩考核目标 Am
2026年	以2024年度营业收入为基数，2026年度营业收入增长率不低于30%
2027年	以2024年度营业收入为基数，2027年度营业收入增长率不低于45%
2028年	以2024年度营业收入为基数，2028年度营业收入增长率不低于60%

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效，不可递延至以后年度。

(二)满足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相关规定组织实施，并依照激励对象的考核评级确定其实际归属的股份数量。激励对象的考核评级划分为A、B、C、D四个档次，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：

考核评级	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%		80%	0%

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限制性股票数量×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，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间和次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予部分的考核期间为 2025-2027 年三个会计年度；若预留部分在公司 2025 年三季度报告披露前授出，则预留部分考核年度与首次授予部分一致，若预留部分在公司 2025 年三季度报告披露后授出，则预留部分考核年度为 2026-2028 年三个会计年度。

（二）考核次数

考核期间内，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在薪酬和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和考核委员会。

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，薪酬和考核委员会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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬和考核委员会申诉，薪酬和考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（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，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬和考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

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。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

广东赛微电子股份有限公司董事会

2025年1月22日