

圣邦微电子（北京）股份有限公司

2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

（2025 年 4 月）

圣邦微电子（北京）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，充分调动公司核心团队的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《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《圣邦微电子（北京）股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，公司制定了《圣邦微电子（北京）股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的有关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公司（含下属分、子公司）高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、考核指标及要求

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的考核年度为 2025-2028 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

对各考核年度的营业收入值（A）或营业收入累计值（B）进行考核，根据下述任一指标完成情况确定公司层面行权比例 X，各年度业绩考核目标安排如下表所示：

行权期	对应考核年度	该考核年度使用的营业收入值或营业收入累计值	年度营业收入值（A）		年度营业收入累计值（B）	
			目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个行权期	2025	2025 年营业收入值	38.00	37.09	38.00	37.09
第二个行权期	2026	2026 年营业收入值或 2025-2026 年两年营业收入累计值	43.00	41.09	81.00	78.18
第三个行权期	2027	2027 年营业收入值或 2025-2027 年三年营业收入累计值	48.00	45.09	129.00	123.27
第四个行权期	2028	2028 年营业收入值或 2025-2028 年四年营业收入累计值	54.00	49.89	183.00	173.16

考核指标	考核指标完成比例	公司层面行权比例 X
年度营业收入值（A）	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0
年度营业收入累计值（B）	$B \geq B_m$	100%
	$B_n \leq B < B_m$	80%
	$B < B_n$	0
确定公司层面行权比例 X 值的规则	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X=100\%$ ；当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时， $X=0$ ；当考核指标 A、B 出现其他组合分布时， $X=80\%$ 。	

若本激励计划预留授予部分的股票期权于 2025 年第三季度报告披露之前授出，预留授予部分的股票期权考核年度及考核指标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留授予部分的股票期权于 2025 年第三季度报告披露之后授出，

则预留授予部分的考核年度为2026-2029年四个会计年度,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:

行权期	对应考核年度	该考核年度使用的营业收入值或营业收入累计值	年度营业收入值 (A)		年度营业收入累计值 (B)	
			目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个行权期	2026	2026 年营业收入值或 2025-2026 年两年营业收入累计值	43.00	41.09	81.00	78.18
第二个行权期	2027	2027 年营业收入值或 2025-2027 年三年营业收入累计值	48.00	45.09	129.00	123.27
第三个行权期	2028	2028 年营业收入值或 2025-2028 年四年营业收入累计值	54.00	49.89	183.00	173.16
第四个行权期	2029	2029 年营业收入值或 2025-2029 年五年营业收入累计值	60.00	54.69	243.00	227.85

考核指标	考核指标完成比例	公司层面行权比例 X
年度营业收入值 (A)	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0
年度营业收入累计值 (B)	$B \geq B_m$	100%
	$B_n \leq B < B_m$	80%
	$B < B_n$	0
确定公司层面行权比例 X 值的规则	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时, $X=100\%$; 当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时, $X=0$; 当考核指标 A、B 出现其他组合分布时, $X=80\%$ 。	

注:上述“营业收入”以经公司聘请的符合《证券法》相关规定的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据,单位“亿元”。

各行权期内,公司未满足相应业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

(二)个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并依照激励对象的业绩完成率确定其行权比例,若公司层面各年度业绩考核达标,则激励对象个人当年实际行权额度=个人层面标准系数×个人当年计划行权额度×公司层面行权比例。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)和不合格(D)

四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权比例：

评价标准	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
标准系数	1.0		0.6	0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例行权，当期未行权部分由公司办理注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，由公司办理注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予部分股票期权行权公司层面考核年度为 2025-2028 年；预留授予部分若于 2025 年第三季度报告披露前授予，则公司层面考核年度与首次授予部分相同，若于 2025 年第三季度报告披露后授予，则公司层面考核年度为 2026-2029 年。

个人绩效考核年度为股票期权行权条件成就的前一会计年度。

（二）考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

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，并在此基础上形成考核报告上交薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、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。

2、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。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，人力资源部应保留所有考核记录。
- 2、为保证考核记录的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由考核记录员签字。
- 3、考核结果作为保密资料归档保存，本激励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实施的法律、行政法规、规范性文件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、规范性文件和部门规章规定为准。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、本激励计划执行。

(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。

圣邦微电子（北京）股份有限公司董事会

2025 年 4 月 18 日