

广州安凯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

广州安凯微电子股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，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“本激励计划”）。

为保证本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》《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《广州安凯微电子股份有限公司章程》、本激励计划的相关规定，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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括在公司（含分、子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、技术及其他骨干人员。

上述激励对象中，公司董事必须经公司股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。除非另有约定，所有激励对象必须在公司授予限制性股票时与公司存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与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，并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、财务部等有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）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。根据考核指标完成情况确定公司层面的归属比例（M），各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率（Am） （定比 2024 年）	芯片出货量颗数增长率（Bm） （定比 2024 年）	新业务销售额（Cm）
第一个归属期	2025	33%	33%	新业务销售额高于 1 亿元人民币
第二个归属期	2026	90%	90%	新业务销售额高于 2 亿元人民币

注：1、上述“营业收入”、“芯片出货量颗数”以公司年度报告中所披露的数据为准。

2、第一个归属期中，新业务销售额（Cm）包含以下业务在 2025 年度的销售额：2024、2025 年度内达到 tape out 阶段并出货的芯片及考核年度当年模组相关产品的销售额；第二个归属期中，新业务销售额（Cm）包含以下业务在 2026 年度的销售额：2024、2025、2026 年度内达到 tape out 阶段并出货的芯片及考核年度当年模组相关产品的销售额。

按照以上业绩考核目标，各归属期公司层面归属比例与相应归属期公司业绩考核指标的实际完成情况相挂钩，则公司层面归属比例（M）确定方法如下：

考核指标	业绩完成度	归属系数
对应考核年度实际达成的营业收入增长率（A）	$A/A_m \geq 100\%$	$X=100\%$
	$80\% \leq A/A_m < 100\%$	$X=80\%$
	$A/A_m < 80\%$	$X=0$
对应考核年度实际芯片出货量颗数增长率（B）	$B/B_m \geq 100\%$	$Y=100\%$
	$80\% \leq B/B_m < 100\%$	$Y=80\%$
	$B/B_m < 80\%$	$Y=0$

对应考核年度实际新业务销售额 (C)	$C/C_m \geq 100\%$	$Z=100\%$
	$80\% \leq C/C_m < 100\%$	$Z=80\%$
	$C/C_m < 80\%$	$Z=0$
公司层面归属比例 (M)	M 取 X、Y、Z 的孰高值	

(二) 满足个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 E、A 级别、B 级别、C 和 D 五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例 (P) 确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核评级	E	A 级别	B 级别	C	D
个人层面归属比例 (P)	100%			0	

激励对象当期实际归属的限制性股票数量 = 个人当期计划归属的限制性股票数量 $\times$ 公司层面归属比例 (M) $\times$ 个人层面归属比例 (P)。

所有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、考核期间与次数

本次股权激励计划考核期间为 2025-2026 年两个会计年度。

公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

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对激励对象进行年度考核，负责对年度考核结果进行核查、分析、保存，并形成绩效考核报告上交董事会。

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，人力资源部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，被考核对象可通过证券事务部向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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最终确定。

考核结果将作为限制性股票归属的依据。

（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。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。

绩效考核记录保存期 3 年，对于超过保存期限的文件与记录，按照公司《档案管理制度》的要求执行。

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。

广州安凯微电子股份有限公司董事会

2025 年 8 月 14 日