

深圳市必易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

深圳市必易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，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司制定了《深圳市必易微电子股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）。

为保证公司本次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《深圳市必易微电子股份有限公司章程》的规定，并结合公司实际情况，制定了《深圳市必易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》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化本次激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

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次激励计划的所有激励对象，所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本次激励计划规定的考核期内与公司（含公司合并报表范围内的各级分/子公司）具有聘用或劳动关系

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人事行政部负责具体考核工作，向薪酬委员会报告工作。

（三）公司人事行政部、财务中心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、绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属在绩效考核层面将根据公司和激励对象个人两个层面的考核结果共同确定，考核标准如下所示：

（一）公司层面的业绩考核要求

本次激励计划的限制性股票对应的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

各年度的业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	考核年度营业收入增长率目标值 (Am)	考核年度毛利率目标值 (Bm)
第一个归属期	2025 年	以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率为 15%	2025 年毛利率为 28%
第二个归属期	2026 年	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率为 30%	2026 年毛利率为 30%
第三个归属期	2027 年	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率为 45%	2027 年毛利率为 32%

注：1、上述“营业收入”及“毛利率”指标以经会计师事务所审计的合并报表为准；

2、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

若本次激励计划预留部分的限制性股票在公司 2025 年第三季度报告公告前

(含公告日)授予,则考核年度与首次授予部分一致。若预留部分的限制性股票在公司2025年第三季度报告公告后(不含公告日)授予,则本次激励计划预留部分的考核年度及考核要求如下表所示:

归属期	对应考核年度	考核年度营业收入增长率目标值 (Am)	考核年度毛利率目标值 (Bm)
第一个归属期	2026年	以2024年营业收入为基数,2026年营业收入增长率为30%	2026年毛利率为30%
第二个归属期	2027年	以2024年营业收入为基数,2027年营业收入增长率为45%	2027年毛利率为32%

注:上述“营业收入”及“毛利率”指标以经会计师事务所审计的合并报表为准。

依据当期业绩实际完成情况,对应的公司层面归属比例如下:

业绩考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例(X)
营业收入增长率(A) 或毛利率(B)	$A \geq Am$ 或 $B \geq Bm$	$X=100\%$
	$70\% \leq A/Am * 100\% < 100\%$ 且 $B < Bm$	$X=A/Am * 100\%$
	$A/Am * 100\% < 70\%$ 且 $B < Bm$	$X=0\%$

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第二类限制性股票均不得归属,并作废失效。

(二) 个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“A”、“B+”、“B”、“C”和“D”五个档次,届时依据限制性股票对应考核期的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示:

个人绩效考核结果	A	B+	B	C	D
个人层面归属比例	100%			50%	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数量×公司层面归属比例×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的部分,作废失效,

不得递延至下期。

六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。若本次激励计划预留部分的限制性股票在公司 2025 年第三季度报告公告前（含公告日）授予，则考核年度与首次授予部分一致。若预留部分的限制性股票在公司 2025 年第三季度报告公告后（不含公告日）授予，则本次激励计划预留部分的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度。

七、考核程序

公司薪酬委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核指标完成情况。公司人力资源、财务部等相关部门在薪酬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委员会。公司薪酬委员会根据绩效考核最终报告确定激励对象的归属资格及归属数量。

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，员工直属主管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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后 5 个工作日内与人事行政部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，由人事行政部保存所有考核记录，作为保密资料归档保存，保存期限为五年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬委员会有权销毁。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须相关当事人签字确认。

九、附则

(一) 本办法由公司薪酬委员会负责制订及修订,并由公司董事会负责解释。

(二) 本办法中的有关条款,如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划相冲突,按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划的规定执行。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、本次激励计划执行。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件存在冲突的,则以日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件的规定为准。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

深圳市必易微电子股份有限公司董事会

2025年8月15日