

北京赛微电子股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京赛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、公司利益和核心团队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，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，公司按照激励与约束对等的原则，制定了公司 2026 年限制性股票激励计划（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》《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、法规和规范性文件以及《北京赛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《北京赛微电子股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励约束机制，加强公司本次激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

二、考核原则

坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作绩效、工作能力、工作态度紧密结合。

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，包括董事、高级管理人员、中层管理人员及/或核心技术/业务人员。所有激励对象必须在公司授予权

益时和本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用关系、劳务关系或劳动关系。

四、考核机构

公司董事会负责考核结果的审核，公司董事会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，公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司人力资源部、公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标及标准

（一）公司层面的业绩考核要求

1、第一类限制性股票公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的第一类限制性股票考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本次激励计划首次授予的第一类限制性股票各年度业绩考核目标如下：

解除限售期	考核年度	公司营业收入（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2026 年	营业收入 4.50 亿元	营业收入 4.10 亿元
第二个解除限售期	2027 年	营业收入 10.00 亿元	营业收入 9.00 亿元
第三个解除限售期	2028 年	营业收入 15.00 亿元	营业收入 13.50 亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例（X）
营业收入（A）	$A \geq Am$	X=100%
	$An \leq A < Am$	X=90%
	$A < An$	X=0%

注：1、2025 年公司剔除 Silex Microsystems AB 后的营业收入为 2.71 亿元。

2、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若激励对象在第一类限制性股票的授予时来自于子公司赛莱克斯微系统科技（北京）有限公司（以下简称“赛莱克斯北京”），则激励对象在满足本次激励计划首次授予的第一类限制性股票各年度业绩考核目标情况下，还需满足赛莱克斯北京自身业绩考核目标，具体如下：

解除限售期	考核年度	赛莱克斯北京主营业务收入、EBITDA (B)	
		目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个解除限售期	2026 年	主营业务收入 2.00 亿元且 EBITDA 优于 2025 年	不适用
第二个解除限售期	2027 年	主营业务收入 3.50 亿元且 EBITDA 优于 2026 年	主营业务收入 3.15 亿元且 EBITDA 优于 2026 年
第三个解除限售期	2028 年	主营业务收入 5.00 亿元且 EBITDA 优于 2027 年	主营业务收入 4.50 亿元且 EBITDA 优于 2027 年

考核指标	业绩完成度	赛莱克斯北京层面解除限售比例 (Y)
主营业务收入、EBITDA (B)	$B \geq B_m$	$Y=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$Y=90\%$
	$B < B_n$	$Y=0\%$

若激励对象在第一类限制性股票的授予时来自于子公司青岛展诚科技有限公司（以下简称“展诚科技”），则激励对象在满足本次激励计划首次授予的第一类限制性股票各年度业绩考核目标情况下，还需满足展诚科技自身业绩考核目标，具体如下：

解除限售期	考核年度	展诚科技营业收入、扣除非经常性损益后的归母净利润(C)	
		目标值 (Cm)	触发值 (Cn)
第一个解除限售期	2026 年	营业收入 1.80 亿元且扣除非经常性损益后的归母净利润 1,800 万元	不适用
第二个解除限售期	2027 年	营业收入 2.40 亿元且扣除非经常性损益后的归母净利润 2,000 万元	营业收入 2.20 亿元且扣除非经常性损益后的归母净利润 2,000 万元
第三个解除限售期	2028 年	营业收入 2.60 亿元且扣除非经常性损益后的归母净利润 2,200 万元	营业收入 2.40 亿元且扣除非经常性损益后的归母净利润 2,200 万元

考核指标	业绩完成度	展诚科技层面解除限售比例 (Z)
营业收入、扣除非经常性损益后的归母净利润 (C)	$C \geq C_m$	$Z=100\%$

	$C_n \leq C < C_m$	$Z=90\%$
	$C < C_n$	$Z=0\%$

若预留部分在 2026 年第三季度报告披露前授出，则相应各年度业绩考核目标与首次授予保持一致；若预留部分在 2026 年第三季度报告披露后授出，则相应公司层面考核年度为 2027-2028 年两个会计年度。

未满足上述业绩考核目标的，激励对象对应考核当年可解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

2、第二类限制性股票公司层面业绩考核要求

本次激励计划首次授予的第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下：

归属期	考核年度	公司营业收入（A）	
		目标值（A _m ）	触发值（A _n ）
第一个归属期	2026 年	营业收入 4.50 亿元	营业收入 4.10 亿元
第二个归属期	2027 年	营业收入 10.00 亿元	营业收入 9.00 亿元
第三个归属期	2028 年	营业收入 15.00 亿元	营业收入 13.50 亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
营业收入（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=90\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

注：1、2025 年公司剔除 Silex Microsystems AB 后的营业收入为 2.71 亿元。
2、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若激励对象在第二类限制性股票的授予时来自于子公司赛莱克斯北京，则激励对象在满足本次激励计划首次授予的第二类限制性股票各年度业绩考核目标情况下，还需满足赛莱克斯北京自身业绩考核目标，具体如下：

归属期	考核年度	赛莱克斯北京主营业务收入、EBITDA（B）	
		目标值（B _m ）	触发值（B _n ）

第一个归属期	2026 年	主营业务收入 2.00 亿元且 EBITDA 优于 2025 年	不适用
第二个归属期	2027 年	主营业务收入 3.50 亿元且 EBITDA 优于 2026 年	主营业务收入 3.15 亿元且 EBITDA 优于 2026 年
第三个归属期	2028 年	主营业务收入 5.00 亿元且 EBITDA 优于 2027 年	主营业务收入 4.50 亿元且 EBITDA 优于 2027 年

考核指标	业绩完成度	赛莱克斯北京层面归属比例 (Y)
主营业务收入、EBITDA (B)	$B \geq B_m$	$Y=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$Y=90\%$
	$B < B_n$	$Y=0\%$

若激励对象在第二类限制性股票的授予时来自于子公司展诚科技，则激励对象在满足本次激励计划首次授予的第二类限制性股票各年度业绩考核目标情况下，还需满足展诚科技自身业绩考核目标，具体如下：

归属期	考核年度	展诚科技营业收入、扣除非经常性损益后的归母净利润(C)	
		目标值 (C _m)	触发值 (C _n)
第一个归属期	2026 年	营业收入 1.80 亿元且扣除非经常性损益后的归母净利润 1,800 万元	不适用
第二个归属期	2027 年	营业收入 2.40 亿元且扣除非经常性损益后的归母净利润 2,000 万元	营业收入 2.20 亿元且扣除非经常性损益后的归母净利润 2,000 万元
第三个归属期	2028 年	营业收入 2.60 亿元且扣除非经常性损益后的归母净利润 2,200 万元	营业收入 2.40 亿元且扣除非经常性损益后的归母净利润 2,200 万元

考核指标	业绩完成度	展诚科技层面归属比例 (Z)
营业收入、扣除非经常性损益后的归母净利润 (C)	$C \geq C_m$	$Z=100\%$
	$C_n \leq C < C_m$	$Z=90\%$
	$C < C_n$	$Z=0\%$

若预留部分在 2026 年第三季度报告披露前授出，则相应各年度业绩考核目

标与首次授予保持一致；若预留部分在 2026 年第三季度报告披露后授出，则相应公司层面考核年度为 2027-2028 年两个会计年度。

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不得归属，按作废失效处理。

（二）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内部绩效考核相关要求进行。激励对象个人绩效考核结果分为“A”“B”“C”“D”“E”五个等级。届时依据限制性股票对应考核年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面解除限售/归属比例。个人绩效考核结果与个人层面解除限售比例（W）对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	A	B	C	D	E
个人层面解除限售比例（W）	100%	100%	75%	50%	0%

激励对象个人当期实际可归属额度=个人当批次计划归属额度×公司层面归属比例（X）×赛莱克斯北京/展诚科技层面归属比例（Y/Z，如适用）×个人层面归属比例（W）。

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。激励对象当期计划归属的第二类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。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的解除限售/归属，除满足上述解除限售/归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予及在 2026 年第三季度报告披露前预留授予部分限制性股票的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，在 2026 年第三季度报告披露后预留授予限制性股票的考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售/归属

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售/归属资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票的解除限售/归属的依据。

八、考核程序

（一）公司证券事务部门、人力资源部等相关部门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，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会。

（二）在考核期内，考核对象各期可申请解除限售/归属的权益数量由公司业绩考核结果、个人绩效考核结果共同确定，未达到解除限售/归属条件或未及时申请解除限售/归属的权益股票由公司按照约定价格回购注销或作废。

（三）如被考核对象对考核结果有异议，可在考核结果反馈之日起 5 个工作日内向人力资源部等相关部门提出申诉，人力资源部等相关部门可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可根据复核结果对考核结果提出修正建议，提交薪酬与考核委员会确定最终考核结果。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部等相关部门须保留考核所有考核记录。

（二）为保证激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

（三）考核结果应作为保密资料归档保存，该计划结束五年后人力资源部等相关部门负责统一销毁。

十、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）本办法经公司股东会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

北京赛微电子股份有限公司董事会

2026 年 9 月 29 日