

乐鑫信息科技（上海）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

乐鑫信息科技（上海）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，充分调动公司核心团队的积极性，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“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《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》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 2025 年限制性股票激励计划的顺利实施，并最大程度发挥股权激励的作用。

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 2025 年限制性股票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，即薪酬与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）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。人力资源部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）公司层面业绩考核要求

首次授予部分的考核年度根据激励对象类别分为两类，第一类激励对象的考核年度为 2025-2026 年，第二类激励对象的考核年度为 2025-2028 年度，每个会计年度对公司营业收入(A)进行一次考核，根据上述指标对应的完成程度核算归属比例。

本激励计划首次授予的限制性股票各归属批次对应的各年度考核目标如下表所示：

1、第一类激励对象

归属期	对应考核年度	业绩考核目标：营业收入（A）	
		目标条件（Am）	触发条件（An）
第一个归属期	2025	达到 24.00 亿元，或 2023-2025 年均复合增长率高于 3 家同行业可比公司平均值	达到 22.00 亿元，或 2023-2025 年均复合增长率高于 3 家同行业可比公司最低值
第二个归属期	2026	达到 28.80 亿元，或 2023-2026 年均复合增长率高于 3 家同行业可比公司平均值	达到 25.40 亿元，或 2023-2026 年均复合增长率高于 3 家同行业可比公司最低值

2、第二类激励对象

归属期	对应考核年度	业绩考核目标：营业收入（A）	
		目标条件（Am）	触发条件（An）
第一个归属期	2025	达到 24.00 亿元，或 2023-2025 年均复合增长率高于 3 家同行业可比公司平均值	达到 22.00 亿元，或 2023-2025 年均复合增长率高于 3 家同行业可比公司最低值
第二个归属期	2026	达到 28.80 亿元，或 2023-2026 年均复合增长率高于 3 家同行业可比公司平均值	达到 25.40 亿元，或 2023-2026 年均复合增长率高于 3 家同行业可比公司最低值
第三个归属期	2027	达到 34.60 亿元，或 2023-2027 年均复合增长率高于 3 家同行业可比公司平均值	达到 30.00 亿元，或 2023-2027 年均复合增长率高于 3 家同行业可比公司最低值
第四个归属期	2028	达到 41.50 亿元，或 2023-2028 年均复合增长率高于 3 家同行业可比公司平均值	达到 35.80 亿元，或 2023-2028 年均复合增长率高于 3 家同行业可比公司最低值

注：

- 1、 上述“营业收入”以公开披露的报告为计算依据。
- 2、 3 家同行业可比公司如下表：

股票代码	公司简称	主要通信产品	市场地位
TPE: 2379	Realtek	以太网控制器、Wi-Fi、蓝牙芯片等	Wi-Fi MCU 领域全球市占率领先
OSX: NOD	Nordic Semiconductor	低功耗蓝牙、ANT+、Thread、Zigbee、LTE-M/NB-IoT 蜂窝 IoT 和 Wi-Fi 芯片等	低功耗蓝牙领域全球市占率领先
NASDAQ: SLAB	Silicon Labs	蓝牙、Sub-GHz、Thread、Wi-Fi、Zigbee 和 Z-Wave 芯片等	Zigbee 领域全球市占率领先

业绩考核目标完成情况	公司层面归属比例（X）
达到目标条件	X=100%
达到触发条件	X=A/Am（营业收入）
未达到触发条件	X=0%

若预留部分授予第一类激励对象，则考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，若预留部分授予第二类激励对象，则考核年度为 2025-2028 年四个会计年度，各年度公司层面考核指标与上述首次授予部分对应年度的考核指标一致。

（二）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为 Meets Expectations（符合预期）及以上、Needed Improvement（需要改进）及以下两个档次，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	Meets Expectations（符合预期）及以上	Needed Improvement（需要改进）及以下
个人层面归属比例	100%	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或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划

的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核年度与次数

本激励计划考核年度为 2025-2028 年，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董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

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与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 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，经薪酬与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 2025 年限制性股票激励计划生效后实施。

乐鑫信息科技（上海）股份有限公司董事会

2025 年 3 月 14 日