

北方华创科技集团股份有限公司

2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证北方华创科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年股票期权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的核心技术人员和管理骨干诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际，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，保证股权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，从而提高管理绩效，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 2025 年股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司（含所属子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及管理骨干。

四、考核机构

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审核考核结果，同时负责对激励对象的考核工作。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）股票期权的授予业绩条件：

本次授予公司股票期权业绩考核条件：公司 2022 年股票期权激励计划首次授予部分规定的第二个行权期公司业绩考核要求达成。

（二）股票期权的行权业绩条件

1. 公司层面业绩考核

本次授予的股票期权，在行权期的 4 个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

本次授予的股票期权的行权绩效考核目标如下表所示：

行权期	行权比例	业绩考核目标
第一个行权期	25%	2026年营业收入增长率不低于对标企业算术平均增长率； 2026年研发投入占营业收入比例不低于对标企业算术平均比例； 2026年专利申请量≥500件； 2024-2026年EOE算术平均值不低于16%； 2024-2026年利润率算术平均值不低于8%。
第二个行权期	25%	2027年营业收入增长率不低于对标企业算术平均增长率； 2027年研发投入占营业收入比例不低于对标企业算术平均比例； 2027年专利申请量≥500件； 2025-2027年EOE算术平均值不低于16%； 2025-2027年利润率算术平均值不低于8%。
第三个行权期	25%	2028年营业收入增长率不低于对标企业算术平均增长率； 2028年研发投入占营业收入比例不低于对标企业算术平均比例； 2028年专利申请量≥500件； 2026-2028年EOE算术平均值不低于16%； 2026-2028年利润率算术平均值不低于8%。
第四个行权期	25%	2029年营业收入增长率不低于对标企业算术平均增长率； 2029年研发投入占营业收入比例不低于对标企业算术平均比例； 2029年专利申请量≥500件； 2027-2029年EOE算术平均值不低于16%； 2027-2029年利润率算术平均值不低于8%。

注：1. 对标企业来自 Gartner（如果 Gartner 未公布或未及时公布，可采用其他权威机构数据）公布的相应年度全球半导体设备厂商销售额排名前五位的公司；

2. 如对标企业年度报告财务报表日在 1-9 月内或对标企业考核年度的年度报告在北方华创董事会审议行权条件是否成就议案的前一日尚未披露，则选取对标企业能够覆盖考核年度最多日期的四个季度数据之和作为考核年度数据用于比较。如对标企业年度报告财务报表日在 10-12 月且对标企业考核年度的年度报告在北方华创董事会审议行权条件是否成就议案的前一日已披露，则将对标企业考核年度的年度报告数据视为考核年度数据；

3. 研发投入为企业研究与开发活动形成的总支出，包含费用化的研发费用与资本化的开发支出。对于对标企业，如其定期报告中未明确列示资本化的开发支出，则取其披露的研发费用数据作为可比研发投入；

4. EOE 为净资产现金回报率，计算公式为 EBITDA 除以平均净资产，EBITDA 为扣除所得税、利息支出、折旧和摊销（包括激励成本摊销）之前的净利润，平均净资产为期初与期末所有者权益的平均数。若本激励计划有效期内公司涉及发行证券募集资金的，计算募投项目达到可研达产预期收益或研发目标期间的 EOE 指标时，可剔除相关因素对指标的影响；若发生并购重组等事项的，在并购当年可剔除相关因素对指标的影响，且应剔除并购当年并购标的专利申请量对考核的影响；

5. 利润率为利润总额占营业收入的比例，计算公式为利润总额除以营业收入。

在年度考核过程中对标企业样本若出现分立、并购、重组等重大变化、因非

正常原因及特殊因素出现财务指标异常或明显不可比、或出现偏离幅度过大的样本极值，可由公司董事会适当调整对标样本。当外部产业环境、国际政治局势等因素出现重大变化时，公司董事会有权对上述业绩考核指标进行调整和修改。

2. 个人层面绩效考核

董事会薪酬与考核委员会根据公司绩效考核相关制度对激励对象进行业绩考核并确定考核结果，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为 S、A、B、C、D 五个档次。考核评价表适用于考核对象。

考核评价表

考评结果	S	A	B	C	D
考核系数	1.0	1.0	1.0	0.5	0

个人当年实际行权额度=考核系数×个人当年计划行权额度。

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为 S/A/B/C，则上一年度激励对象个人绩效考核“合格”，激励对象可按照本激励计划规定的考核系数行权，当期未行权部分由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 D，则上一年度激励对象个人绩效考核“不合格”，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，由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授或股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划考核期间每年度一次。

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，并出具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

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后将考核结果通知被考核对象。

如果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，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

北方华创科技集团股份有限公司

董事会

2025 年 11 月 21 日