

证券简称：燕东微

证券代码：688172

北京燕东微电子股份有限公司
2025年限制性股票激励计划实施考核办法

二〇二五年十二月

北京燕东微电子股份有限公司（以下简称“燕东微”或“公司”）为进一步完善公司的法人治理结构，充分调动经营管理人员和业务骨干的积极性和创造性，建立长效机制吸引并留住人才，促使公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，制定并拟实施北京燕东微电子股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”或“本计划”）。

为保证本计划的顺利实施，现根据相关法律法规、规章和规范性文件的规定，特制定《北京燕东微电子股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核办法》（以下简称“考核办法”）。除特别指明，考核办法中涉及用语的含义与激励计划中该等名词的含义相同。

一、考核目的

进一步完善公司的法人治理结构，充分调动经营管理人员和业务骨干的积极性和创造性，建立长效机制吸引并留住人才，促使公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价坚持公正、公开、公平的原则，严格按照考核办法执行，完善考核体系，实现激励计划与激励对象工作绩效、公司贡献的紧密结合，从而达到激励效果，实现公司价值与全体股东利益最大化。

三、考核范围

考核办法适用于本计划所确定的所有激励对象，具体包括：公司（含公司控股子公司，下同）董事、高级管理人员以及对公司经营业绩和持续发展有直接影响的技术、业务和管理骨干。

四、考核机构

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。

公司投资证券部、财务管理中心、人力资源中心及其他相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核程序

公司人力资源中心及相关部门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，并制订绩效考核报告，经公司审核后，上报董事会薪酬与考核委员会。

六、考核时限

本计划授予的限制性股票（第一类限制性股票及第二类限制性股票），在解除限售期间或归属期间的多个会计年度中，由公司对激励对象分年度进行考核，根据综合评价考核结果确定激励对象当年度的解除限售额度与实际归属股份数量。

七、考核指标及评价标准

考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和激励对象个人层面考核。

（一）公司层面业绩考核条件

本计划首次及预留授予的限制性股票，分年度进行业绩考核并解除限售或归属，以达到业绩考核目标作为第一类限制性股票解除限售条件或第二类限制性股票归属条件。

本计划首次及预留授予限制性股票解除限售或各归属期业绩考核目标如下表所示：

第一类限制性股票解除限售/第二类限制性股票归属期	业绩考核目标
第一个解除限售/归属期	1.2027年研发费用占营业收入比例不低于对标企业75分位； 2.2027年新增专利申请数不低于70件；3.2027年公司营业收入不低于34.1亿元；4.2027年EOE不低于7.5%或2027年12吋晶圆产品出货量不低于25.8万片。
第二个解除限售/归属期	1.2028年研发费用占营业收入比例不低于对标企业75分位； 2.2028年新增专利申请数不低于70件；3.2028年公司营业收入不低于42.7亿元；4.2028年EOE不低于8%或2028年12吋晶圆产品出货量不低于28.1万片。
第三个解除限售/归属期	1.2029年研发费用占营业收入比例不低于对标企业75分位； 2.2029年新增专利申请数不低于100件；3.2029年公司营业收入不低于51.2亿元；4.2029年EOE不低于8%或2029年12吋晶圆产品出货量不低于40万片。

注：

1. 研发费用占营业收入比例：研发费用/营业收入，研发费用为上市公司披露口径；
2. 专利申请数：指向国家知识产权局等官方机构申请的发明专利、实用新型专利、外观专利、软件著作权合计数量；
3. 营业收入：从事主营业务或其他业务所取得的收入；
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进行发行证券募集资金等事项的，计算当年和募投项目达到可研达产预期收益或研发目标前期间的 EOE 指标时，可剔除相关因素对指标的影响；
5. 在本计划有效期内，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。
6. 在本计划有效期内，若发生不能预见、不能避免且不能克服的客观情况，导致公司未来业绩受到重大影响（如：企业响应国家政策号召而实施的相应战略举措、自然灾害、战争、社会异常事件等），可由燕东微董事会提出本计划考核期展期或修订申请，提交北京电控审议、燕东微股东会审批。

若公司层面未满足上述业绩考核条件，则所有激励对象对应考核当年计划解除限售的第一类限制性股票由公司回购，计划归属的第二类限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（二）个人层面考核条件

根据公司制定的《绩效管理办法》和公司内部各类考核制度，由公司对激励对象分年度进行考核，根据综合评价考核结果确定激励对象当年度的解除限售额

度与实际归属股份数量。

在公司层面业绩考核条件达标的情况下，激励对象个人第一类限制性股票当年实际解锁额度=解锁比例×个人当年第一类限制性股票计划解锁额度；激励对象个人当年实际归属的第二类限制性股票数量=归属比例×个人当年计划归属的第二类限制性股票数量。

个人解锁/归属比例视个人综合评价考核结果确定。不同的综合评价考核结果对应不同的解锁/归属比例。

综合评价考核结果	S/A/B	C	D
解锁/归属比例	100%	50%	0

因公司层面业绩考核不达标或个人层面考核导致激励对象当期全部或部分未能解除限售的第一类限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按照授予价格与回购时市价孰低值回购注销处理；当期计划归属的第二类限制性股票全部或部分不能归属的，作废失效，不可递延至以后年度。“回购时市价”是指自公司董事会审议回购该激励对象第一类限制性股票前一个交易日的公司股票收盘价。

八、考核结果管理

激励对象有权了解其个人绩效考核结果，由激励对象的直接上级在考核结束后的5个工作日内将考核结果进行通知。

若激励对象对其个人的绩效考核结果有异议的，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向公司绩效管理领导小组提出申诉，公司绩效管理领导小组需自收到激励对象申诉之日起10个工作日内开展复核工作，确定最终考核结果。公司绩效管理领导小组对申诉的激励对象申诉请求予以答复，根据复核结果对考核结果进行修正，并向薪酬与考核委员会报告。

九、考核结果归档

考核结束后，绩效考核结果作为保密资料归档保存。

十、附则

1.本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2.本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。