

# 希荻微电子集团股份有限公司

## 2026年股票期权激励计划实施考核管理办法

希荻微电子集团股份有限公司（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，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东、公司和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施2026年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”或“股票期权激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，现根据《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、行政法规和规范性文件以及《希荻微电子集团股份有限公司章程》、公司股票期权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定公司《2026年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证公司本次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，以实现股票期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，即董事会薪酬与考核委员会（以下简称“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，包括在本公司（含子公司，下同）任职的技术（业务）骨干人员（不包括独立董事）。

### 四、考核机构

(一) 薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

(二) 公司人事行政部负责具体实施考核工作。人事行政部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人事行政部、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) 公司层面的业绩考核要求

1、首次授予的股票期权各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	业绩考核目标
首次授予 第一个行权期	以公司 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 8%
首次授予 第二个行权期	以公司 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 16%
首次授予 第三个行权期	以公司 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 24%
首次授予 第四个行权期	以公司 2025 年营业收入为基数，2029 年营业收入增长率不低于 32%

注：上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入数值作为计算依据。

2、若预留授予的股票期权在 2026 年第三季度报告披露之前（含披露当日）授予，则预留授予的股票期权各年度公司层面业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留授予的股票期权在 2026 年第三季度报告披露之后授予，则预留授予的股票期权各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予 第一个行权期	以公司 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 16%
预留授予 第二个行权期	以公司 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 24%
预留授予 第三个行权期	以公司 2025 年营业收入为基数，2029 年营业收入增长率不低于 32%
预留授予 第四个行权期	以公司 2025 年营业收入为基数，2030 年营业收入增长率不低于 40%

注：上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入数值作为计算依据。

各行权期内，如公司未达成业绩考核目标，所有激励对象对应当期可行权

的股票期权不得行权，由公司注销。

## （二）激励对象个人层面绩效考核要求

在公司业绩目标达成的条件下，激励对象个人层面绩效考核按照公司相关规定组织实施，并依照激励对象的考核评级确定其实际行权的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为S、A、B、C、D五个档次，对应的行权比例如下：

考核结果	S	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%			50%	0

各行权期内，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=激励对象当期计划行权的股票期权数量×公司层面行权比例×个人层面行权比例。

所有激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销。

## 六、考核期间和次数

### （一）考核期间

本激励计划首次授予部分考核年度为2026-2029年四个会计年度。若预留授予的股票期权在2026年第三季度报告披露之前（含披露当日）授予，则预留授予部分考核年度为2026-2029年四个会计年度；若预留授予的股票期权在2026年第三季度报告披露之后授予，则预留授予的股票期权考核年度为2027-2030年四个会计年度。

### （二）考核次数

考核期间内，每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人事行政部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。

## 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，可与人事行政部沟通解决。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，考核结果由人事行政部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期10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事行政部统一销毁。

## 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）本办法经公司股东会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

希荻微电子集团股份有限公司董事会

2026年4月9日