证券代码:688521　证券简称:芯原股份　公告编号:2026-050

芯原微电子(上海)股份有限公司2026年限制性股票激励计划(草案修订稿)摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示:

● 股权激励方式:限制性股票(第二类)

● 股份来源:公司从二级市场回购的本公司A股普通股股票和/或向激励对象定向发行的本公司A股普通股

● 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数:《芯原微电子(上海)股份有限公司2026年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称"本激励计划"或"本计划")拟向激励对象授予不超过514.8000万股限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额52,591.5273万股的0.9789%。其中首次授予不超过411.8400万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.7831%,首次授予部分占本次授予权益总额的80%;预留102.9600万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.1958%,预留部分占本次授予权益总额的20%。

一、股权激励计划目的

公司长期秉持"全员持股"的理念,始终将股权激励视为整体薪酬体系的重要组成部分,从而实现员工在公司的长远发展。公司在上市前就已设立期权、员工持股平台等多种股权激励方式,上市后又进一步推进三次第二类限制性股票计划,持续为员工搭建与公司共成长、共分享的价值平台。

为了进一步建立、健全公司长效激励机制,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、公司利益和员工利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,在充分保障股东利益的前提下,按照激励与约束对等的原则,根据《中华人民共和国公司法》(以下简称"《公司法》")、《中华人民共和国证券法》(以下简称"《证券法》")、《上市公司股权激励管理办法》(以下简称"《管理办法》")、《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称"《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》(以下简称"《监管指南》")等有关法律、法规和规范性文件以及《芯原微电子(上海)股份有限公司章程》(以下简称"《公司章程》")的规定,制定本激励计划。

截至本激励计划公告日,本公司同时在实施2020年限制性股票激励计划、2025年限制性股票激励计划。

公司分别于2020年12月2日、2020年12月22日召开第一届董事会第十四次会议、2020年第二次临时股东大会,审议通过了《关于审议(芯原微电子(上海)股份有限公司2020年限制性股票激励计划(草案))及其摘要的议案》及相关议案。公司分别于2020年12月25日、2021年8月3日、2021年12月20日向2020年限制性股票激励计划激励对象授予限制性股票308.20万股、41.20万股、35.60万股,约占截至本激励计划公告日公司股本总额的0.73%。

公司分别于2025年10月15日、2025年11月6日召开第三届董事会第四次会议、2025年第二次临时股东会,审议通过了《关于审议(芯原微电子(上海)股份有限公司2025年限制性股票激励计划(草案))及其摘要的议案》及相关议案。公司于2025年11月6日向2025年限制性股票激励计划激励对象授予限制性股票643.8500万股,约占截至本激励计划公告日公司股本总额的1.22%。

本激励计划与正在实施的其他激励计划相互独立,不存在相关联系。

二、股权激励方式及标的股票来源

(一)本激励计划的激励方式

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票。符合本激励计划授予条件的激励对象,在满足相应归属条件后分次获得公司A股普通股股票,该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前,不享有公司股东权利,并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

(二)标的股票来源

本计划涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购的本公司A股普通股股票和/或向激励对象定向发行的本公司A股普通股股票。

三、股权激励计划拟授予的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予不超过514.8000万股限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额52,591.5273万股的0.9789%。其中首次授予不超过411.8400万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.7831%,首次授予部分占本次授予权益总额的80%;预留102.9600万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.1958%,预留部分占本次授予权益总额的20%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会时公司股本总额的20%。

本激励计划公告日至激励对象获授限制性股票完成归属登记前,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项,应对限制性股票授予数量进行相应的调整。

四、激励对象的确定依据、范围及限制性股票分配情况

(一)激励对象的确定依据

1. 激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况而确定。

2. 激励对象确定的职务依据

本激励计划首次授予部分激励对象为公司(包括控股子公司、分公司,下同)董事、高级管理人员、核心技术人员、技术及业务骨干人员。激励对象不包括公司独立董事。

(二)激励对象的范围

1. 本激励计划首次授予的激励对象总人数不超过831人,占公司员工总数2,057人(截止2025年12月31日)的40.40%。包括:

(1)董事、高级管理人员;

(2)核心技术人员;

(3)技术及业务骨干人员。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定,经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时准确披露相关信息。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。预留限制性股票的激励对象参照首次授予的标准确定,可以包括董事、高级管理人员、核心技术人员、技术及业务骨干人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

2. 以上激励对象包括公司合计持股5%以上股东、公司董事长、首席执行官、总裁Wayne Wei-Ming Dai(戴伟民),公司将其纳入本激励计划的原因在于:

Wayne Wei-Ming Dai(戴伟民),芯原股份董事长、首席执行官、总裁,曾任美国Celestry共同董事长兼首席技术长,美国Ultima创始人、董事长兼总裁。Wayne Wei-Ming Dai(戴伟民)先生是加州大学伯克利分校计算机科学学士和电子工程博士,曾任加州大学圣克鲁兹分校计算机工程系教授。

目前,Wayne Wei-Ming Dai(戴伟民)先生担任中国半导体行业协会集成电路设计分会副理事长、上海开放处理器产业创新中心理事长,上海市集成电路行业协会副会长等多个重要职务。Wayne Wei-Ming Dai(戴伟民)先生二十余年来持续参与公司的经营管理,主导公司研发及发展战略制定与实施,对公司整体经营发展做出卓越贡献。Wayne Wei-Ming Dai(戴伟民)先生参与本激励计划是基于公司管理人员的身份,其所获授的限制性股票数量与其对公司所做出的贡献相匹配。因此,公司认为将其纳入本激励计划有利于公司未来发展,符合《上市规则》等相关法律法规的规定,具有必要性与合理性。

此外,本激励计划的激励对象包括了公司董事长、首席执行官、总裁Wayne Wei-Ming Dai(戴伟民)的亲属Brandon Hai-Bing Dai(戴海斌),该名激励对象的激励资格和拟授予权益数量的确定标准与本次激励计划其他激励对象的确定标准一致。公司拟授予Brandon Hai-Bing Dai(戴海斌)先生的限制性股票数量为1.0000万股,公司进行了核查认为该激励对象获授的权益与其所任职务是相匹配的。

3.本激励计划的激励对象包含部分外籍员工,公司将其纳入本激励计划的原因在于:公司在境外地区设有多个分支机构并积极拓展海外业务,境外业务是公司未来持续发展中的重要一环;前述外籍激励对象系公司核心骨干团队成员,对公司的业务拓展及发展战略的实现等方面起到不可忽视的重要作用;股权激励是境外公司常用的激励手段,通过本激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定,从而有助于公司长远发展。

(三)激励对象的核实

1. 本激励计划经董事会审议通过后,公司将在内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。

2. 公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并在公司股东会审议本激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司董事会薪酬与考核委员会核实。

(四)激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示:

姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总数比例	占本激励计划公告日股本总额比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员					
Wayne Wei-Ming Dai(戴伟民)	美国	董事长、首席执行官、总裁、核心技术人员	36.0000	6.9930%	0.0685%
Wei-Jin Dai(戴伟进)	美国	董事、首席战略官、副总裁、核心技术人员	22.5000	4.3706%	0.0428%
汪洋	中国	董事、首席运营官、副总裁	13.5000	2.6224%	0.0257%
石雯丽	中国	董事、董事会秘书、副总裁	13.5000	2.6224%	0.0257%
汪志伟	中国	副总裁、核心技术人员	6.7500	1.3112%	0.0128%
赵春春	中国	首席财务官	6.7500	1.3112%	0.0128%
张慧明	中国	核心技术人员	2.7000	0.5246%	0.0051%
杨梅	中国	核心技术人员	1.8000	0.3497%	0.0034%
小计			103.5000	20.1049%	0.1968%
二、其他激励对象					
技术及业务骨干人员(823人)			308.3400	59.8961%	0.5863%
首次授予部分合计(831人)			411.8400	80.0000%	0.7831%
三、预留部分			102.9600	20.0000%	0.1958%
合计			514.8000	100.0000%	0.9789%

注:1.上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会时公司股本总额的20%。

2.本计划激励对象不包括独立董事。

3.预留部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定,经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。

4.上表中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异,是由于四舍五入所造成。

(五)在股权激励计划实施过程中,激励对象如发生《管理办法》及本激励计划规定的不得成为激励对象情形的,该激励对象不得被授予限制性股票,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

五、本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

(一)本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止,最长不超过60个月。

(二)本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定。授予日必须为交易日,公司需在股东会审议通过后60日内授予限制性股票并完成公告。公司未能在60日内完成上述工作的,将终止实施本激励计划,未授予的限制性股票失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

(三)本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属,归属日必须为本激励计划有效期内的交易日,但不得在下列期间内归属:

1.公司年度报告、半年度报告公告前十五日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告日前十五日起算,至公告前一日;

2.公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内;

3. 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或在决策过程中,至依法披露之日内;

4.中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述"重大事件"为公司依据《上海证券交易所科创板股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件发生变更,适用变更后的相关规定。

本激励计划首次及预留授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下:

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
限制性股票第一个归属期	自相应授予之日起12个月后的首个交易日至相应授予之日起24个月内的最后一个交易日止	20%
限制性股票第二个归属期	自相应授予之日起24个月后的首个交易日至相应授予之日起36个月内的最后一个交易日止	40%
限制性股票第三个归属期	自相应授予之日起36个月后的首个交易日至相应授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束,且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务,若届时限制性股票不得归属的,则因前述原因获得的股份同样不得归属。

归属期间内,公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜,未满足归属条件的激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。限制性股票归属条件未成就时,相关权益不得递延至以后年度。

(四)本激励计划禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期。激励对象为公司董事、高级管理人员的,限售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化,则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

六、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

(一)限制性股票的首次授予价格

本次限制性股票的首次授予价格为每股112.56元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股112.56元的价格购买公司A股普通股股票。

(二)限制性股票首次授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的首次授予价格为每股112.56元,不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

本激励计划公告前1个交易日公司A股股票交易均价每股223.55元的50%,即111.78元/股;

本激励计划公告前20个交易日公司A股股票交易均价每股225.12元的50%,即112.56元/股。

(三)预留部分限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划预留部分限制性股票的授予价格同首次授予部分限制性股票的授予价格一致,为每股112.56元。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案,并披露授予情况。

(四)定价依据

公司本次限制性股票的授予价格及定价方法,是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的,能够保障公司股权激励文化的连续性及提高本次激励计划的有效性,进一步稳定和激励公司员工,为公司持续健康发展提供机制保障。

公司所处集成电路设计行业周期波动明显,产品及技术升级迭代速度较快,以技术进步为基石而带来的新兴应用的推陈出新将致使行业长期处于不断革新和高速发展的过程中,行业公司对优秀专业人才的需求及依赖程度较高。公司主要业务具有较强的协同效应,在持续优化迭代现有核心技术的基础上,将进一步就生成式人工智能(AIGC)、数据中心、智驾系统、智慧可穿戴设备、物联网等关键应用领域,以及Chiplet技术进行深入的技术研发和产业化推进。从长期来看,优秀人才储备将持续成为公司生存和发展的关键。本激励计划授予价格有助于公司在不同的经营环境下把握人才激励的灵活性,帮助公司在行业优秀人才竞争中掌握主动权,形成较有效、可持续的长期激励机制。本次股权激励计划的定价基于约束与对等原则,综合考虑了激励计划的有效性和公司股份支付费用影响等因素,并合理确定了激励对象范围和授予权益数量,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性,且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。

综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司确定了本次激励计划的授予价格,此次激励计划的实施将更加稳定团队,实现员工利益与股东利益的深度绑定。

七、限制性股票的授予与归属条件

(一)限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司向激励对象授予限制性股票,反之,若下列任一授予条件未达成的,则不能向激励对象授予限制性股票。

1. 公司未发生如下任一情形:

(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

(3)上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的;

(5)中国证监会认定的其他情形。

2. 激励对象未发生如下任一情形:

(1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(2)最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

(3)最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

(二)限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜:

1. 公司未发生如下任一情形:

(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

(3)上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的;

(5)中国证监会认定的其他情形。

2. 激励对象未发生如下任一情形:

(1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(2)最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

(3)最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第1条规定情形之一的,所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;激励对象发生上述第2条规定的不得被授予限制性股票的情形,该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

3.激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前,须满足12个月以上的任职期限。

4.满足公司层面业绩考核要求

本激励计划对不同激励对象分别设置了不同的业绩考核要求,具体考核目标如下:

(1)董事、高级管理人员、核心技术人员

①本激励计划首次授予部分考核年度为2026-2028年三个会计年度。公司将根据归属期对应收入层面指标(A)、利润层面指标(B)的业绩完成度共同确定上述激励对象当期公司层面可归属比例,具体规则如下:

公司层面归属比例=达成收入类指标可归属比例(A)×50%+达成利润类指标可归属比例(B)×50%;

以2025年度营业收入值为业绩基数,根据2026-2028年各考核年度的营业收入值定比2025年度营业收入值的增长率(X),确定各年度的收入层面业绩考核目标对应的归属批次及公司层面归属比例(A):

收入层面考核指标			
归属期	对应考核年度	业绩考核目标	公司归属比例(A)
第一个归属期	2026	X≥30%	100%
		25%≤X<30%	80%
		X<25%	0%
第二个归属期	2027	X≥69%	100%
		56%≤X<69%	80%
		X<56%	0%
第三个归属期	2028	X≥120%	100%
		95%≤X<120%	80%
		X<95%	0%

注:公司"营业收入"以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

根据2026-2028年各考核年度的利润层面目标,确定各年度的利润层面业绩考核目标对应的归属批次及公司层面归属比例(B):

利润层面考核指标			
归属期	对应考核年度	业绩考核目标	公司层面归属比例(B)
第一个归属期	2026	2026年下半年经调整后EBITDA≥0	100%
		2026年下半年经调整后EBITDA<0	0%
第二个归属期	2027	2027全年经调整后归属于上市公司股东的净利润≥0	100%
		2027全年经调整后归属于上市公司股东的净利润<0,但2027全年经调整后EBITDA≥0	50%
		2027全年经调整后EBITDA<0	0%
第三个归属期	2028	2028全年经调整后归属于上市公司股东的净利润≥2亿元	100%
		0≤2028全年经调整后归属于上市公司股东的净利润<2亿元	50%
		2028全年经调整后归属于上市公司股东的净利润<0	0%

注:EBITDA(息税折旧及摊销前利润)=净利润+财务费用利息支出+所得税费用+折旧+摊销。

经调整后归属于上市公司股东的净利润、经调整后EBITDA(息税折旧及摊销前利润)调整项目均主要包括:①报告期内股份支付费用;②报告期内公司收购事项产生的非经营性或非现金性费用。上述相关利润指标以公司定期报告披露为准。

②若本激励计划预留授予的限制性股票于2026年第三季度报告披露前授予完成,预留授予的限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标与首次授予的限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票于2026年第三季度报告披露后授予完成,预留授予部分考核年度为2027-2029年三个会计年度,每个会计年度考核一次。公司将根据归属期对应收入层面指标(A)、利润层面指标(B)的业绩完成度共同确定上述激励对象当期公司层面可归属比例,具体规则如下:

公司层面归属比例=达成收入类指标可归属比例(A)×50%+达成利润类指标可归属比例(B)×50%;

以2025年度营业收入值为业绩基数,根据2027-2029年各考核年度的营业收入值定比2025年度营业收入值的增长率(X),确定各年度的收入层面业绩考核目标对应的归属批次及公司层面归属比例(A):

收入层面考核指标			
归属期	对应考核年度	业绩考核目标	公司层面归属比例(A)
第一个归属期	2027	X≥69%	100%
		56%≤X<69%	80%
		X<56%	0%
第二个归属期	2028	X≥120%	100%
		95%≤X<120%	80%
		X<95%	0%
第三个归属期	2029	X≥186%	100%
		144%≤X<186%	80%
		X<144%	0%

注:公司"营业收入"以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

根据2027-2029年各考核年度的利润层面目标,确定各年度的利润层面业绩考核目标对应的归属批次及公司层面归属比例(B):

利润层面考核指标			
归属期	对应考核年度	业绩考核目标	公司层面归属比例(B)
第一个归属期	2027	2027全年经调整后归属于上市公司股东的净利润≥0	100%
		2027全年经调整后归属于上市公司股东的净利润<0,但2027全年经调整后EBITDA≥0	50%
		2027全年经调整后EBITDA<0	0%
第二个归属期	2028	2028全年经调整后归属于上市公司股东的净利润≥2亿元	100%
		0≤2028全年经调整后归属于上市公司股东的净利润<2亿元	50%
		2028全年经调整后归属于上市公司股东的净利润<0	0%
第三个归属期	2029	2029全年经调整后归属于上市公司股东的净利润≥5亿元	100%
		0≤2029全年经调整后归属于上市公司股东的净利润<5亿元	50%
		2029全年经调整后归属于上市公司股东的净利润<0	0%

注:EBITDA(息税折旧及摊销前利润)=净利润+财务费用利息支出+所得税费用+折旧+摊销。

经调整后归属于上市公司股东的净利润、经调整后EBITDA(息税折旧及摊销前利润)调整项目均主要包括:①报告期内股份支付费用;②报告期内公司收购事项产生的非经营性或非现金性费用。上述相关利润指标以公司定期报告披露为准。

(2)技术及业务骨干人员

①本激励计划首次授予部分考核年度为2026-2028年三个会计年度,每个会计年度考核一次。以2025年度营业收入值为业绩基数,根据2026-2028年各考核年度的营业收入值定比2025年度营业收入值的增长率(X),确定各年度的业绩考核目标对应的归属批次及公司层面归属比例,首次授予部分各年度业绩考核目标安排如下表所示:

归属期	对应考核年度	业绩考核目标	公司层面归属比例
第一个归属期	2026	X≥30%	100%
		25%≤X<30%	80%
		X<25%	0%
第二个归属期	2027	X≥69%	100%
		56%≤X<69%	80%
		X<56%	0%
第三个归属期	2028	X≥120%	100%
		95%≤X<120%	80%
		X<95%	0%

注:1.公司"营业收入"以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

②若本激励计划预留授予的限制性股票于2026年第三季度报告披露前授予完成,预留授予的限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标与首次授予的限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票于2026年第三季度报告披露后授予完成,预留授予部分考核年度为2027-2029年三个会计年度,每个会计年度考核一次。以2025年度营业收入值为业绩基数,根据2027-2029年各考核年度的营业收入值定比2025年度营业收入值的增长率(X),确定各年度的业绩考核目标对应的归属批次及公司层面归属比例,预留授予部分各年度业绩考核目标安排如下表所示:

归属期	对应考核年度	业绩考核目标	公司层面归属比例
第一个归属期	2027	X≥69%	100%
		56%≤X<69%	80%
		X<56%	0%
第二个归属期	2028	X≥120%	100%
		95%≤X<120%	80%
		X<95%	0%
第三个归属期	2029	X≥186%	100%
		144%≤X<186%	80%
		X<144%	0%

注:1.公司"营业收入"以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

5.满足激励对象个人层面绩效考核要求

所有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A、B、C、D四个档次,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:

考核结果	A	B	C	D
公司人力资源考核得分	4分及以上	3-4分(含3分)	2-3分(含2分)	2分以下
个人层面归属比例	100%	100%	80%	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。

若公司/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,经公司董事会及/或股东会审议确认,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。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

针对技术及业务骨干人员,本激励计划选取营业收入增长率作为公司层面业绩考核指标。营业收入增长率是衡量企业经营状况与市场占有能力的重要标尺,能够有效预测企业业务拓展趋势,并反映其持续成长性。结合公司所处的半导体行业发展特点,公司经合理预测并充分考虑激励计划的引导作用,设定了相应的业绩考核目标。为进一步增强激励的精准性与适配性,本计划采用阶梯式归属考核模式,实现业绩增长水平与权益归属比例的动态联动,既体现了对成长性的要求,也保障了预期的激励效果。

不同于技术及业务骨干人员的业绩考核指标,本激励计划针对公司董事、高级管理人员、核心技术人员,在营业收入业绩考核指标基础上增设相关利润类的业绩考核指标,该类指标也是衡量企业盈利能力、市场竞争力及成长性的重要指标,符合激励与约束对等原则,有利于调动管理层积极性并提升公司管理水平,对公司未来的经营发展将起到积极的促进作用。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象相关年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到可归属的条件。

综上,公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定具有良好的科学性和合理性,同时对激励对象具有约束效果,能够达到本次激励计划的考核目的。

八、限制性股票激励计划的实施程序

(一)限制性股票激励计划生效程序

1. 公司董事会薪酬与考核委员会就制定本激励计划向董事会提出建议,公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时,作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后,将本激励计划提交股东会审议;同时提请股东会授权,负责实施限制性股票的授予、归属(登记)工作。

2. 董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展,是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

3. 公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前6个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

4. 本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前,通过公司网站或者其他途径,在公司内部公示激励对象的姓名和职务(公示期不少于10天)。董事会薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单审核及公示情况的说明。

5. 股东会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决,并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过,单独统计并披露除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东会审议股权激励计划时,作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东,应当回避表决。

6. 本激励计划经公司股东会审议通过,且达到本激励计划规定的授予条件时,公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东会授权后,董事会负责实施限制性股票的授予和归属事宜。

(二)限制性股票的授予程序

1. 股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后,公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》,以约定双方的权利义务关系。

2. 公司在向激励对象授出权益前,董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。预留部分授予方案由董事会确定并审议批准。董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

3. 公司董事会薪酬与考核委员会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4. 公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时,董事会薪酬与考核委员会、律师事务所应当同时发表明确意见。

5. 股权激励计划经股东会审议通过后,公司应当在60日内授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在60日内完成授予公告的,本激励计划终止实施,董事会应当及时披露未完成的原因且3个月内不得再次审议股权激励计划(根据《管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得授出限制性股票的期间不计算在60日内)。

预留权益的授予对象应当自本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定,超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

(三)限制性股票的归属程序

1. 公司董事会应当在限制性股票归属前,就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议,董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见,律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。对于满足归属条件的激励对象,由公司统一办理归属事宜,对于未满足归属条件的激励对象,当批次对应的限制性股票取消归属,并作废失效。上市公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告,同时公告董事会薪酬与考核委员会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

2. 公司统一办理限制性股票的归属事宜前,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

九、限制性股票激励计划的调整方法和程序

(一)限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项,应对限制性股票授予/归属数量行相应的调整。调整方法如下:

1. 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

Q=Q0×(1+n)

其中:Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

2. 配股

Q=Q0×P1×(1+n)÷(P1+P2×n)

其中:Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量;P1为股权登记日当日收盘价;P2为配股价格;n为配股的比例(即配股的股数与配股前公司总股本的比例);Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

3. 缩股

Q=Q0×n

其中:Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量;n为缩股比例(即1股公司股票缩为n股股票);Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

4. 派息、增发

公司在发生派息或增发新股的情况下,限制性股票授予/归属数量不做调整。

(二)限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项,应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下:

1. 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

P=P0÷(1+n)

其中:P0为调整前的授予价格;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率;P为调整后的授予价格。

2. 配股

P=P0×(P1+P2×n)÷[P1×(1+n)]

其中:P0为调整前的授予价格;P1为股权登记日当日收盘价;P2为配股价格;n为配股的比例(即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例);P为调整后的授予价格。

3. 缩股

P=P0÷n

其中:P0为调整前的授予/归属价格;n为缩股比例;P为调整后的授予价格。

4. 派息

P=P0-V

其中:P0为调整前的授予价格;V为每股的派息额;P为调整后的授予价格。经派息调整后,P仍须大于1。

5. 增发

公司在发生增发新股的情况下,限制性股票的授予价格不做调整。

(三)限制性股票激励计划调整的程序

当出现上述情况时,应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案(因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和价格的,除董事会审议相关议案外,必须提交公司股东会审议)。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后,公司应当及时披露董事会决议公告,同时公告法律意见书。

十、限制性股票的会计处理

按照《企业会计准则第11号——股份支付》和《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的规定,公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日,根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息,修正预计可归属限制性股票的数量,并按照限制性股票授予日的公允价值,将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

(一)限制性股票的公允价值及确定方法

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例-授予限制性股票》,第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。根据《企业会计准则第11号-股份支付》和《企业会计准则第22号-金融工具确认和计量》的相关规定,公司选择Black-Scholes模型计算第二类限制性股票的公允价值,并于2026年8月7日用该模型对首次授予的411.8400万股第二类限制性股票进行预测算(授予时进行正式测算)。具体参数选取如下:

1.标的股价:230.50元/股(假设公司授权日收盘价为2026年8月7日收