

晶晨半导体（上海）股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

晶晨半导体（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，健全公司的长效激励约束机制，吸引留住优秀人才，充分调动公司员工及核心团队的积极性，有效将股东利益、公司利益和员工利益三者紧密结合，共同促进公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》（2025 年修正）《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、法规和规范性文件以及《晶晨半导体（上海）股份有限公司章程》相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《晶晨半导体（上海）股份有限公司 2026 年限制性股票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，保证本激励计划的顺利实施，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，提高本激励计划与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括公司（包括分、子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、管理、技术及业务骨干人员。

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

本激励计划的考核年度为 2026-2029 四个会计年度,每个会计年度考核一次。对各考核年度的芯片出货量累计值(A)或各考核年度营业收入累计值平均值定比公司 2025 年营业收入的增长率(B)进行考核,各年度业绩考核目标安排如下表所示:

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标(A)	业绩考核目标(B)
第一个归属期	2026	截止 2026 年末,显示器芯片和端侧大算力 AI 芯片的出货量累计值高于 70 万颗	2026 年营业收入定比 2025 年营业收入的增长率不低于 25%
第二个归属期	2027	截止 2027 年末,显示器芯片和端侧大算力 AI 芯片的出货量累计值高于 470 万颗	2026 年、2027 年营业收入均值定比 2025 年营业收入的增长率不低于 28%
第三个归属期	2028	截止 2028 年末,显示器芯片和端侧大算力 AI 芯片的出货量累计值高于 1,470 万颗	2026 年、2027 年、2028 年营业收入均值定比 2025 年营业收入的增长率不低于 34%
第四个归属期	2029	截止 2029 年末,显示器芯片和端侧大算力 AI 芯片的出货量累计值高于 3,470 万颗	2026 年、2027 年、2028 年、2029 年营业收入均值定比 2025 年营业收入的增长率不低于 43%

注:公司截止 2025 年末,显示器芯片和端侧大算力 AI 芯片的出货量为 0。

任意考核年度内,若公司当年完成业绩考核目标(A)或业绩考核目标(B),则视作当年公司层面考核达标,对应公司层面归属比例 100%;若公司当年同时未完成业绩考核目标(A)及业绩考核目标(B),则视作当年公司层面考核未达标,对应公司层面归属比例为 0。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象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优

良、合格、不合格（激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核视为不合格）三个档次，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：

评价结果	优良	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	80%	0

若公司层面考核达标，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×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权益作废失效处理，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象每个归属期所对应的考核年度。

2、考核次数

本次激励计划限制性股票归属期间每年度考核一次。

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，人力资源部应在考核工作结束后 15 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 20 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及其它规范性文件等规定存在冲突的，参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件的有关规定执行。

（二）本办法经公司股东会审议，并自 2026 年限制性股票激励计划正式生效后实施。

晶晨半导体（上海）股份有限公司董事会

2026 年 3 月 30 日