

芯原微电子（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（修订稿）

芯原微电子（上海）股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使其更诚信勤勉地开展工作，以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。按照收益与贡献匹配的原则，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划。

为保证公司 2026 年限制性股票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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》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》《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）》（以下简称“激励计划”、“计划”）的相关规定，特制定《芯原微电子（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（修订稿）》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司激励约束机制，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，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

本办法适用于公司本次激励计划所确定的所有激励对象，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，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员、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（含控股子公司、分公司）存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和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	$X \geq 30\%$	100%
		$25\% \leq X < 30\%$	80%
		$X < 25\%$	0%
第二个归属期	2027	$X \geq 69\%$	100%
		$56\% \leq X < 69\%$	80%
		$X < 56\%$	0%
第三个归属期	2028	$X \geq 120\%$	100%
		$95\% \leq X < 120\%$	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%
		$0 \leq 2028$ 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	$X \geq 69\%$	100%
		$56\% \leq X < 69\%$	80%
		$X < 56\%$	0%
第二个归属期	2028	$X \geq 120\%$	100%
		$95\% \leq X < 120\%$	80%
		$X < 95\%$	0%
第三个归属期	2029	$X \geq 186\%$	100%
		$144\% \leq X < 186\%$	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%
		$0 \leq 2028$ 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%
		$0 \leq 2029$ 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	$X \geq 30\%$	100%
		$25\% \leq X < 30\%$	80%
		$X < 25\%$	0%
第二个归属期	2027	$X \geq 69\%$	100%
		$56\% \leq X < 69\%$	80%

		$X < 56\%$	0%
第三个归属期	2028	$X \geq 120\%$	100%
		$95\% \leq X < 120\%$	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	$X \geq 69\%$	100%
		$56\% \leq X < 69\%$	80%
		$X < 56\%$	0%
第二个归属期	2028	$X \geq 120\%$	100%
		$95\% \leq X < 120\%$	80%
		$X < 95\%$	0%
第三个归属期	2029	$X \geq 186\%$	100%
		$144\% \leq X < 186\%$	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。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象获授的各批次限制性股票归属前，须满足12个月以上的任职期限。

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权益数量。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权益数量：

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，不可递延至以后年度。

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，可决定对激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票作废处理或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2026-2028 三个会计年度。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。公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源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）考核结果反馈及申诉

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）考核记录归档

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、规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、规范性文件规定为准。本办法中未明确规定的，则按照国家最新有关法律、行政法规、规范性文件执行。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自激励计划生效后实施。

芯原微电子（上海）股份有限公司董事会

2026 年 8 月 26 日