

证券代码: 688653 证券简称: 康希通信 公告编号: 2025-035

格兰康希通信科技(上海)股份有限公司 第二届董事会第七次会议决议公告

本公司董事会及全体董事保证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。

一、董事会会议召开情况

格兰康希通信科技(上海)股份有限公司(以下简称“康希通信”或“公司”)第二届董事会第七次会议(以下简称“本次会议”)通知于2025年5月23日以电子邮件、电话或其他通讯方式发出,并于2025年5月26日在公司会议室以现场和通讯表决方式召开。本次会议由董事长PING PENG先生主持,应到董事7名,实到董事7名,部分高级管理人员列席了会议。本次会议的召开程序符合有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《格兰康希通信科技(上海)股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)的有关规定。

二、董事会会议审议情况

与会董事对本次会议需审议的议案进行了充分讨论,审议通过了以下议案:
1.审议通过《关于公司<2025年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》
经审议,董事会认为:公司《2025年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要的内容符合《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》及《上海证券交易所科创板上市公司信息披露业务指南第4号——股权激励信息披露》等相关法规、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定。实施该激励计划有利于公司的持续发展,不存在损害公司及全体股东利益的情形。

本议案在提交董事会前已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过,委员彭丽丽回避表决。

议案表决情况:4票同意,0票反对,0票弃权。

关联董事PING PENG、赵彪、彭丽丽回避表决。

该议案尚需提交2025年第一次临时股东大会审议。

具体内容详见公司于同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《康希通信2025年限制性股票激励计划(草案)》及《康希通信2025年限制性股票激励计划(草案)摘要公告》(公告编号:2025-033)。

2.审议通过《关于公司<2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》
经审议,董事会认为:公司《2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》符合《上市公司股权激励管理办法》等相关法规、法规的规定以及公司的实际情况,能保证公司2025年限制性股票激励计划的顺利实施,进一步完善公司治理结构,形成良好、均衡的价值分配体系,建立股东与公司管理人员之间的利益共享与约束机制。董事会同意公司拟定的《2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

本议案在提交董事会前已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过,委员彭丽丽回避表决。议案表决情况:4票同意,0票反对,0票弃权。

关联董事PING PENG、赵彪、彭丽丽回避表决。

该议案尚需提交2025年第一次临时股东大会审议。

具体内容详见公司于同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《康希通信2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

3.审议通过《关于提请股东大会授权董事会办理公司2025年限制性股票激励计划相关事宜的议案》

为了具体实施公司2025年限制性股票激励计划,公司董事会提请股东大会授权董事会办理包括但不限于以下公司2025年限制性股票激励计划有关事项:

- 提请公司董事会授权董事会负责具体实施股权激励计划的以下事项:
1.授权董事会确定激励对象参与本次限制性股票激励计划的资格和条件,确定本次限制性股票激励计划的授予日;
2.授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票回购或缩股、配股等事宜时,按照限制性股票激励计划规定的方法对限制性股票授予归属数量进行相应的调整;
3.授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票回购或缩股、配股、派息等事宜时,按照限制性股票激励计划规定的方法对限制性股票授予价格进行相应的调整;
- 授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票并办理授予限制性股票所需的全部事宜,包括与激励对象签署《限制性股票授予协议书》;
- 授权董事会在限制性股票授予前,将因员工离职或员工主动放弃的限制性股票份额直接调减或取消激励对象之间进行调整和分配;
- 授权董事会决定激励对象是否可以归属,对激励对象的归属资格、归属条件进行审查确认,并同意董事会将该项权利予薪酬与考核委员会行使;
- 授权董事会办理激励对象归属时所需的全部事宜,包括但不限于向证券交易所提交归属申请,向登记结算公司申请办理有关登记结算业务,修改《公司章程》,办理公司注册登记的变更及登记等;
- 授权董事会根据公司限制性股票激励计划的规定办理限制性股票激励计划的变更与终止所涉及的相关事宜,包括但不限于取消激励对象的归属资格,对激励对象尚未归属的限制性股票作废失效处理,办理已身故(死亡)的激励对象尚未归属的限制性股票继承事宜,终止公司限制性股票激励计划等;

- 授权董事会签署、执行、修改、终止任何与股权激励计划有关的协议和其他相关协议;
 - 授权董事会对公司限制性股票激励计划进行管理,并在与本次激励计划的条款一致的前提下制定和修改或授权相关的管理和实施规定。但如果有关法律、法规或相关监管机构要求该等修改需得到股东大会或相关监管机构的批准,则董事会的该等修改必须得到相应的批准;
 - 授权董事会实施限制性股票激励计划所需的其他必要事宜,但有关文件明确规定需由股东大会行使的权力除外。
- 二、提请公司董事会授权董事会,就本次股权激励计划向有关政府、机构办理审批、登记、备案、核准、同意等事宜;签署、执行、修改、完成向有关政府、机构、组织、个人提交的文件;修改《公司章程》,办理公司注册登记的变更以及做出其认为与本次激励计划有关的所有、恰当或合适的行为。

三、提请股东大会为本次激励计划的实施,授权董事会委任或聘请、聘任、解聘会计师事务所、律师事务所、证券公司等中介机构。

四、提请公司董事会同意,向董事会授权的期限与本次股权激励计划有效期一致。

五、上述授权自公司董事会批准之日起至本次员工持股计划终止之日内有效。除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件、公司证券监管机构等有关法律、法规及规范性文件以及《公司章程》的规定,其他事项均由董事长或其授权的适当人士代表董事会直接行使。

议案表决情况:4票同意,0票反对,0票弃权。

关联董事PING PENG、赵彪、彭丽丽回避表决。

该议案尚需提交2025年第一次临时股东大会审议。

经审议,董事会认为:《公司2025年员工持股计划(草案)》及其摘要的内容符合《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定,不存在损害公司及全体股东利益的情形,符合公司长远发展的需要。董事会同意公司实施2025年员工持股计划。

本议案在提交董事会前已经公司员工代表大会、董事会薪酬与考核委员会审议通过,委员彭丽丽回避表决。

议案表决情况:4票同意,0票反对,0票弃权。

关联董事PING PENG、赵彪、彭丽丽回避表决。

该议案尚需提交2025年第一次临时股东大会审议。

具体内容详见公司于同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《康希通信2025年员工持股计划管理办法》。

5.审议通过《关于公司<2025年员工持股计划管理办法>的议案》
经审议,董事会认为:《公司2025年员工持股计划管理办法》符合《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定,内容合、有效。管理办法符合了公平、公开的原则,能够确保公司2025年员工持股计划的顺利实施和规范运行,有利于公司的持续发展,不存在损害公司及全体股东利益的情形。

本议案在提交董事会前已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过,委员彭丽丽回避表决。

议案表决情况:4票同意,0票反对,0票弃权。

关联董事PING PENG、赵彪、彭丽丽回避表决。

该议案尚需提交2025年第一次临时股东大会审议。

经审议,董事会认为:《关于提请召开公司2025年第一次临时股东大会的议案》,本次股东大会将采用现场投票及网络投票相结合的方式召开。

议案表决情况:7票同意,0票反对,0票弃权。

该议案无需提交2025年第一次临时股东大会审议。

具体内容详见公司于同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《康希通信2025年员工持股计划管理办法》。

- 授权董事会及其下设薪酬与考核委员会负责制定和修改本次员工持股计划;
- 授权董事会实施本次员工持股计划,包括但不限于聘任或解聘管理委员会成员候选人;
- 授权董事会实施本次员工持股计划的有关事宜,包括但不限于按照本次员工持股计划的约定向激励对象授予股份,提前终止员工持股计划;
- 授权董事会对本次员工持股计划的存续期限和提前终止作出决定;
- 本次员工持股计划经股东大会审议通过后,若在未来期限内相关法律、法规、政策发生变化的,授权董事会按照新的法律、法规、政策规定对本次员工持股计划作出相应调整;
- 授权董事会办理本次员工持股计划所购买股票的登记、归属及归属的全部事宜;
- 授权董事会确定或变更本次员工持股计划的资产管理机构(如有),并签署相关协议;
- 授权董事会拟定、签署与本次员工持股计划相关协议文件;
- 授权董事会办理本次员工持股计划所需的其他必要事宜,但有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》等明确规定需由股东大会行使的权利除外。

上述授权自公司董事会批准之日起至本次员工持股计划终止之日内有效。除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件、本公司员工持股计划《公司章程》有明确规定需由董事会审议通过的事项外,其他事项均由董事长或其授权的适当人士代表董事会直接行使。

议案表决情况:4票同意,0票反对,0票弃权。

关联董事PING PENG、赵彪、彭丽丽回避表决。

该议案尚需提交2025年第一次临时股东大会审议。

经审议,董事会认为:《关于提请召开公司2025年第一次临时股东大会的议案》,本次股东大会将采用现场投票及网络投票相结合的方式召开。

议案表决情况:7票同意,0票反对,0票弃权。

该议案无需提交2025年第一次临时股东大会审议。

具体内容详见公司于同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《康希通信召开2025年第一次临时股东大会的通知》(公告编号:2025-036)。

特此公告。

证券代码: 688653 证券简称: 康希通信 公告编号: 2025-034

格兰康希通信科技(上海)股份有限公司 第二届职工代表大会2025年第一次 会议决议公告

本公司董事会及全体董事保证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。

格兰康希通信科技(上海)股份有限公司(以下简称“公司”)于2025年5月26日召开第二届职工代表大会第二次会议,审议《关于公司<2025年员工持股计划(草案)>及其摘要的议案》。本次会议的召开和表决符合《中华人民共和国公司法》等法律法规、规范性文件及《格兰康希通信科技(上海)股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)的有关规定。经与会职工代表民主讨论,审议通过了《关于公司<2025年员工持股计划(草案)>及其摘要的议案》,形成如下决议:

一、公司拟定的《格兰康希通信科技(上海)股份有限公司2025年员工持股计划(草案)》(以下简称“2025年员工持股计划”)以及其摘要符合《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号

——规范运作》等相关法规、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定。2025年员工持股计划遵循了依法合规、自愿参与、风险自担、资金自筹的基本原则;在实施2025年员工持股计划前充分征求了公司员工意见,不存在损害公司及全体股东利益的情形,亦不存在摊派、强行分配等方式强制员工参与2025年员工持股计划的情形。

公司实施2025年员工持股计划有助于进一步完善员工、股东的利益共享机制,改善公司治理水平,提高职工的凝聚力和公司竞争力,调动员工的积极性和创造性,促进公司长期、持续、健康发展。

2025年员工持股计划尚需经公司董事会和股东大会审议通过后方可实施。

特此公告。

格兰康希通信科技(上海)股份有限公司
2025年5月27日

证券代码: 688653 证券简称: 康希通信 公告编号: 2025-033

格兰康希通信科技(上海)股份有限公司 2025年限制性股票激励计划(草案) 摘要公告

本公司董事会及全体董事保证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(第二类限制性股票)。
- 股份来源: 格兰康希通信科技(上海)股份有限公司(以下简称“康希通信”或“公司”)从二级市场回购的公司A股普通股股票。
- 股权激励的权益总数及标的股票总数: 公司2025年限制性股票激励计划(以下简称“本激励计划”或“本计划”)拟授予的限制性股票数量为 162.7596 万股,约占本激励计划草案公布时公司总股本42,448.00万股的0.38%。本次授予为一次性授予,用于担保或偿还债务等。

一、股权激励计划目的
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(含子公司)核心团队的积极性,有效地将股东利益、公司利益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,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》《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上市公司规则》《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《格兰康希通信科技(上海)股份有限公司章程》的规定,制定本激励计划。

二、股权激励方式及标的股票来源
(一)股权激励方式
本激励计划拟采取的方式为限制性股票(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及归属安排后,可在归属期内分次获得公司从二级市场回购的公司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,并且该等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
本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票,涉及的标的股票为康希通信从二级市场回购的公司A股普通股股票。

三、拟授予的权益数量
本激励计划拟向激励对象授予不超过 162.7596 万股限制性股票,约占本激励计划草案公布时公司股本总额 42,448.00 万股的 0.38%。本次授予为一次性授予,无预留权益。

自本激励计划草案公布之日起至激励对象获授的限制性股票完成归属登记期间,公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股、派息等除权除息事项的,应当对限制性股票授予价格和/或限制性股票授予的数量进行相应的调整。

四、股权激励的确定依据、范围及各自所获授的权益数量
(一)股权激励的确定依据
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、规范性文件及《公司章程》的相关规定,并结合公司实际情况而确定。

2.激励对象确定的考核依据
本激励计划激励对象为公司(含子公司)任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、管理骨干人员、技术骨干人员及业务骨干人员(激励对象不包括独立董事)。对符合本激励计划激励对象范围的人员,由公司薪酬与考核委员会人数确定。

(二)披露激励对象人数占总数比例
1.本激励计划涉及的激励对象不超过 135 人,约占截至 2024 年底公司全部职工人数的 75.84%。

具体包括:
(1)董事、高级管理人员;
(2)核心技术人員;
(3)管理骨干人员;
(4)技术骨干人员;
(5)业务骨干人员。

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

2.本激励计划的激励对象包括合计持有上市公司 5%以上股份的股东兼实际控制人赵彪先生。公司将将其纳入本激励计划的激励对象;赵彪先生于 2021 年 11 月至今任本公司董事、副总经理,核心技术人員,2014 年 9 月至今,任康希通信科技(上海)有限公司董事;2015 年 8 月至 2021 年 11 月,任格兰康希通信科技(上海)有限公司(本公司前身,以下简称“康希有限”)董事;2016 年 8 月至 2021 年 11 月,任纽普首德技术服务有限公司;2024 年 4 月至今,任格兰康希通信科技有限公司执行董事、总经理;2024 年 1 月至今任北京格兰德微电子电子有限公司执行董事。

赵彪先生十余年来持续参与公司经营,拥有丰富的行业经验、管理经验与管理能力,参与本激励计划是基于其公司管理人员的身份而非实际控制人身份;同时PING PENG先生获授的限制性股票数量(具体数量参见下文)亦与其岗位责任和工作经验相匹配。因此,公司认为为本激励计划将赵彪先生作为激励对象符合公司实际情况和未来发展需要,符合《上市公司股权激励管理办法》等相关法规的规定,具有必要性与合理性。

3.本激励计划的激励对象包括实际控制人PING PENG先生。公司将将其纳入本激励计划的原因在于:PING PENG先生于 2021 年 11 月至今任本公司董事长、总经理,核心技术人員;2014 年 12 月至今,任纽普首德技术服务有限公司;2016 年 8 月至 2021 年 11 月历任康希有限首席执行官、董事长、总经理;2016 年 8 月至今,任Grand Chip Labs Inc 董事;2021 年 5 月至今任康希通信科技(上海)有限公司董事长、总经理。

PING PENG先生十余年来持续参与公司经营,拥有丰富的行业经验与管理能力,参与本激励计划是基于其公司管理人员的身份而非实际控制人身份;同时PING PENG先生获授的限制性股票数量(具体数量参见下文)亦与其岗位责任和职责相匹配。因此,公司认为为本激励计划将PING PENG先生作为激励对象符合公司实际情况和未来发展需要,符合《上市公司股权激励管理办法》等相关法规的规定,具有必要性与合理性。

4.以上激励对象包含部分外籍员工,公司将将其纳入本激励计划的原因在于:公司实行国际化战略,境外业务是公司未来持续发展中的一项重要一环;外籍激励对象均为紧缺人才,通过公司的技术支持、业务拓展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,在本公司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所示:

姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量	占本激励计划授予限制性股票总数的比例	占本激励计划首次公告时公司总股本的比例
PING PENG	美国	董事长、总经理、核心技术人員	73.876	4.54%	0.02%
赵彪	中国	董事、副总经理、核心技术人員	173.876	106.68%	0.04%
彭丽丽	中国	董事、副总经理、董事会秘书、财务负责人	61.723	3.79%	0.02%
陈强	中国	副总经理、核心技术人员	52.156	3.20%	0.01%
陈文强	中国	副总经理	24.998	1.54%	0.01%
赵子翔	中国	核心技术人员	58.911	3.62%	0.01%
公司及授予子公司的管理骨干、技术骨干、业务骨干(共 129 人)			1,812.056	72.63%	0.28%
合计			1,627.596	100.00%	0.38%

- 1、本计划激励对象不包括独立董事。
- 2、上表中部分合计与各自明细数直接相加之和和在尾数上如有差异,是由于四舍五入所造成。
- (四)激励对象的考核情况
1.本激励计划经董事会、董事会薪酬与考核委员会审议通过后,通过公司网站或者其他途径,在公司内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,并在公司股东大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。

(五)在本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获得激励对象资格的情形,该激励对象不得获授限制性股票,已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

五、股权激励计划的相关时间安排
(一)股权激励计划的有效期限
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 48 个月。

(二)股权激励计划的授予日
授予日在本激励计划经公司董事会审议通过自由董事会确定,授予日必须为交易日。

自股权激励计划经股东大会审议通过后,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 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。

(三)股权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,至依法披露之前日;
 - 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《上市规则》的规定)应当披露的交易或其他重大事项。本激励计划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	归属期间	归属权益数量占授予权益总数的比例
第一个归属期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日至授予之日起 24 个月内	50%
第二个归属期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

激励对象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转增股本、送股等情形增加的数量同时受归属条件约束,且归属之日前不得转让、用于担保或偿还债务,若届时限制性股票不得归属,则因前述原因获得的股份同样不得归属。

(四)本激励计划的禁售期
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,其限售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行,具体内容如下:

- 1.激励对象为公司董事和高级管理人员的,其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%;在离职后半年内,不得转让其所持有的本公司股票。
- 2.激励对象为公司董事和高级管理人员的,将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出,或者在卖出后 6 个月内又买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会将收回其所得收益(中国证监会规定的免责例外情形除外)。
- 3.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、规范性文件及《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,则前述激励对象转让其所持有的公司股票应当在日后执行该变更后所确定的规定。

六、授予价格、行权价格及确定方法

(一)限制性股票授予价格
本激励计划限制性股票的授予价格为每股 5.81 元,即满足归属条件后,激励对象可以每股 5.81 元的价格购买公司 A 股普通股股票。

(二)限制性股票授予价格的确定方法
本激励计划限制性股票授予价格为 5.81 元/股,不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

本激励计划草案公布前 1 个交易日公司 A 股股票交易均价 11.42 元股的 50%,即 5.72 元/股;

本激励计划草案公布前 20 个交易日公司 A 股股票交易均价 11.61 元股的 50%,即 5.81 元/股。

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。

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》规定的不得担任上市公司董事、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
1.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》规定的不得担任上市公司董事、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。

⑦当出现上述第 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 条规定情形之一的,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
2025 年、2026 年两个会计年度,每个会计年度考核一次。对各考核年度的营业收入进行考核,各年度业绩考核目标安排如下表所示:

归属安排	对应考核期	主营业务收入相对于前一年增长率	
		目标值(Aa)	门槛值(Aa)
第一个归属期	2025 年	20%	16%
第二个归属期	2026 年	10%	8%
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例(X)	
	A≥Am	X=100%	
	Am>A≥An	X=80%	
	An>A	X=0%	

注:1、“营业收入”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准,下同。

2.解锁条件涉及业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司根据上述指标的完成情况核算公司层面归属比例,所有激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

5.满足激励对象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。薪酬根据以下考核评价表中对应个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量:

个人层面考核结果	A	B	C	CC-
个人层面归属比例	100%	50%	0	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×X
公司层面考核未达标,个人层面归属比例 0。

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,不得递延至以后年度。

(三)考核指标的客观性和合理性说明
公司本次激励计划考核指标的设置符合法律法规和《公司章程》的基本原则。考核指标分为两个层次,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司主营业务为集成电路的研发、设计与销售。为实现公司战略规划,经营目标,保持综合竞争力,本激励计划决定采用营业收入作为公司层面的业绩考核指标。
根据《股权激励计划的设立、公司业绩考核目标为 2025 年和 2026 年的营业收入。该业绩指标的设定是结合公司现状、未来战略挑战以及行业的发展等因素综合考虑而制定,设置的考核指标对未来发展具有一批挑战,该指标一方面有助于提升公司竞争能力以及激励员工的工作积极性,另一方面,能聚焦公司未来发展重点目标,稳定经营者的目标。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严谨的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上,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。