证券代码:688521 证券简称:芯原股份 公告编号:2025-063

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) 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, 译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。

|各的具实性、建明性和完整性似体华型体性贝性。 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

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2025年限制

公司区别来行。主以行政、印建志。如李元叔区级规则还分型华新河邮件系的里安生现面形式。如果安 员工在公司的长远发展。值得一提的是,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两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

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增援下,按照感则与约束对等的原则,根据似中华人民共和国公司法》以以下简称"(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版股票上市规则》(以下简称"《告节规则》)、《科创版上市公司自准监管指南第4号——股权激励信息披露》(以下简称"《监管指南第)等有关法律、法规和规范性文件以及优原策电子(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。一个是有限公司章程》(以下简称"《公司章程》)的规定,制定本激励计划。如司分别于2020年12月2日。2020年12月2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《老原赖电子(上海)股份有限公司2020年限制性股票激励计划。单级分别于2020年12月25日。2021年8月3日。2021年12月2日自2020年限制性股票激励计划的章条》,及其摘要的过案》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的参照分表现,不多在相关联系。一个规划的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。 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

(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 本被助IT切採用的被助」具为第二条限制性股票。付告本被助IT切接了条件的激励对紧,在两 层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签记洁章有限责任公司 海分公司进行签记。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 不得转止、用于担保或偿还债务等。 (二)标的股票来源 本计划涉及的东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。

本计划涉及的转时股票米應对公司从一級印物回购的9个公司,取實理取取355793 第2年向发行的本公司,股普通股股票。 三、股权逾贴计划即投予的权益数量 本激励计划即均衡助对象投予不超过811.6250万股限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额52.571.3273 万股的1.5439%。其中首次授予不超过649.3000万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.2351%。首次授予部分占本次投予权益总额的80%,预留162.3250 万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.3088%,预留部分占本次投予权益总额的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100%。

本源切开划公吉日王源切外3家水区水时压及水上3家。 股票红利息粉拆细。配股。缩股等事识。应对限制性股票投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

· 流动从系统证出法评价的 · 流域防计划激励对象根据(公司法)《证券法》(管理办法》(上市规则)《监管指南》等有关法律、法 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。 · 流版对象确定的职务依据

-76000/93 81976四 - 本激励计划首次授予的激励对象总人数不超过1.123人,占公司员工总数2.014人(截止2024 年12月31日)的55.76%。包括: (1)董事、高级管理人员;

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

, 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

对关系。
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、董事会新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按露相关信息。超过 12个月末明确激励对象的、预留权益失效。预留限制性股票的激励对象参照首次投责的标准确定。可以包括董事、高级管理人员,中层管理人员、核心技术人员、核心业务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特股 5%以上股东、公司董事长兼总裁 Wayne Wei-Ming Dai (戴伟民)、公司转填纳人本激励计划的原因在于。
Wayne Wei-Ming Dai (戴伟民)先生、1956 年出生,美国国籍、美国加州大学伯克利分校计算机科学学士、电子计算工程学博士。1988 年至 2005 年,历任美国加州大学圣克鲁兹分校计算机工程学助教、副教授教授、教授、1995 年至 2000 年、任美国Ultima 公司的创始人、董事长乘总裁,2000 年至 2001 年,任美国思路共同董事长兼总裁。2000 年至 2019 年 3 月 历任芯原有限执行董事、董事长、2002 年至 9 年 2019 年 3 月 历任芯原有限执行董事、董事长、2002 年至 9 年 2019 年 3 月 历任芯原有限执行董事、董事长、2002 年至 9 年 2019 年 3 月 历任芯原有限执行董事、董事长、2002 年 9 年 9 年 5 元,对公司整体经营发展被出卓越贡献。 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被出卓越贡献、Wayne Wei-Ming Dai (戴伟民) 先生一十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被出卓越贡献、Wayne Wei-Ming Dai (戴伟民)的亲属 Brandon Hai-Bing Dai (戴倩威)、该名激励对象的被定,从有全场中发生的限制性股票数量为 1.00 万股、公司进行了核查认为该激励对象的较少数,其实任金数量的确定标准与本次激励计划其他激励对象的态度,并不可能从意,对公司的业务相压度发度战略的企业领等方面起到一定30元的,对比较为有效。3 本激励计划的激励对象的表达到的业务和在更大量的现时,这个可能,通知定,公司在是一个支机构并极格和度每分中发,境外业务是公司未来持续发展中的重要上标。前述外籍数别对象公司被心事于周围成员,这公司的业务指定及发展战略的决衡对方面起到不可忽视的重要作用,股权激励对象的核交。3 本激励对计和被通过,从而有助于公司长远发展。

和稳定,从而有助于公司长远发展。

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

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。
《公司董事会通路的激励报》经201年第4条经数:

		内家石牛小型宝石可里尹云新闻	一步级安贝云	7久米。	
(四)激励对象	k获授的	限制性股票分配情况			
本激励计划图	是予的限	制性股票在各激励对象间的分配			
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; 公告日股本 額比例
		 - 董事、高级管理人品、核心。 	技术人品		

A	1227-94	47.55	票数量(万股)	比例	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,总裁,核心技术人员	80.0000	9.8568%	0.1522%
Wei-Jin Dai (戴伟 进)	美国	董事,首席战略官,副总裁,核心技术 人员	50.0000	6.1605%	0.0951%
汪洋	中国	董事,首席运营官,副总裁	30.0000	3.6963%	0.0571%
石雯丽	中国	董事,董事会秘书,副总裁	30.0000	3.6963%	0.0571%
汪志伟	中国	副总裁,核心技术人员	15.0000	1.8481%	0.0285%
赵春蓉	中国	首席财务官	15.0000	1.8481%	0.0285%
张慧明	中国	核心技术人员	6.0000	0.7393%	0.0114%
杨海	中国	核心技术人员	5.0000	0.6160%	0.0095%
		小计	231.0000	28.4614%	0.4394%
		二、其他激励对象			
	技术長	干 人员(996 人)	300.8000	37.0615%	0.5722%
业务骨干人员(119人)		117.5000	14.4771%	0.2235%	
首次授予部分合计(1123人)		649.3000	80.0000%	1.2351%	
		三、预留部分	162.3250	20.0000%	0.3088%
		合计	811.6250	100.0000%	1.5439%
注:1.上述任	何一名	敷励对象通过全部在有效期内的原	· 足权激励计划	获授的本公司]股票均未超;

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指受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不包括独立董事。 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

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,是由于四会五人所造成。

(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、该激励对象不得被挖予限制性股票、已获挖印尚未归属的限制性股票取消归属、并作

元、本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

(一)本激励计划的自然外别及10个小局头下下来自为10个小者激励计划有效期 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。

1日,取火小组过00°1月。 (二)本激励计划的投予日 接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 K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

◆及上海证券交易所扣完的其他期间。 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

元子项。 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、用于相保或偿还债务。激励2					

则属期间内,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

(巴) 本被助计划禁售期 禁售期是拍激励方ಳ来接的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票撤励计划 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。 在本被助计划有效期介。如果《公司法》(证券法步等相关法律、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 的公司服理证验力统计进行金格证产的证法组织。

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

不、限制性股票的方文P价格及按了P价格的测定方法 (一)限制性股票的首次搜予价格为每股84.58元,即满足搜予条件和归属条件后,激励对象可以 每股84.58元的价格购买公司,股普通股股票。 (二)限制性股票首次投予价格的施定方法 本激励计划限制性股票的首次搜予价格为每股84.58元,不低于股票票面金额,且不低于下列价

尚有: 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169.15元的50%,即84.58元/股;

本被助计划公告前17个次与口公司 A 股权宗父幼邓厅姆政 109.1.3 几时3.5%,1909.0.9 几0次, 本被助计划公告前120个交易日公司 A 股股票交易均价每股 128.55元的50%,即64.28元/股。 (三)预留部分限制性股票接予价格的确定方法 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

297定可形的 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 靠公司股权激励文化的连续性及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

家及保贷识别研除。 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 公司所企集成促解设计行业周期级初用级、产品及农木并级运代选度软件、尽农术业产为港石间带来的新兴应用的推除出新将教度行业长期处于不断事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、智霉系统、智慧可穿戴设备、物族网等关键应用领域、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环设度的关键。本激励计划股子价格有助于公司在不同的经营环境下把据人才激励的灵活性,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级激力。

被助计划的定价基计划果与对等原则,综合考虑「被助计划的有效性和公司股份文付效用影响等的素,并令理确定了激励对象范围和投予权益数量,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,公司确定了本水贩助计划的授予价格,此次激励计划的资施将更加稳定图制、实现员工利益与股东利益的深度绑定。公司聘请的独立财务顾问将对本计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利对你生态等。

(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。 公司未发生如下任一情形:

1. 公司來及生如下比一同形: (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

(2) 尼尼亚 (2) 不到 下及之 (2) 不同 (2) 不同 (2) 不同 (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) 中国正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个月内被中国正监会及其派出机构认定为不适当人选; (3)最近;12个月内因重工造会及其派出机构以定为不适当人选;

(3)最近12个月內內里人足伍延延5017018 措施; (4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高級管理人员情形的; (5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的; (6)中国证益会认定的其他情形。 (二)限酬性股票的可属条件 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; ,公司去母生加下任一情形;

公司未发生如下任一情形:)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;

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)中国正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个月内被中国正监会及其派出机构认定为不适当人选; (3)最近12个月内因重工速法处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人

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;
(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

3. 歲別內家四足各口馬朔江亞切巴安尔 激別对象表授的各批次原制性股票在归属前,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 2024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2024年度营业收入 14度的增长3(2)、跨245年(2)、1265年(2)、1265年(2)

91/(44)993	年度	3上3以7岁7久日455	属比例
第一个归属期	2026	X≥30%或X≥中国集成电路设计行业营业收入增长率	100%
		25%≤X<30%或中国集成电路设计行业营业收入增长率下修10%≦X< 中国集成电路设计行业营业收入增长率	80%
		20%≤X<25%或中国集成电路设计行业营业收入增长率下修20%≤X<中国集成电路设计行业营业收入增长率下修10%	50%
		X<20%且X<中国集成电路设计行业营业收入增长率下修20%	0%
	2027	X≥50%或X≥中国集成电路设计行业营业收入增长率	100%
第二个归属期		40%≤X<50%或中国集成电路设计行业营业收入增长率下修10%≦X<中国集成电路设计行业营业收入增长率	80%
		30%≤X < 40%或中国集成电路设计行业营业收入增长率下修20%≤X < 中国集成电路设计行业营业收入增长率下修10%	50%
		X < 30%日 X < 中国集成由路设计行业营业收入增长率下修20%	0%

第三个归属期	2028	X≥75%或X≥中国集成电路设计行业营业收入增长率	100%
		60%≤X<75%或中国集成电路设计行业营业收入增长率下修10%≦X< 中国集成电路设计行业营业收入增长率	
		45%≤X < 60%或中国集成电路设计行业营业收入增长率下修 20%≦X < 中国集成电路设计行业营业收入增长率下修 10%	50%
		X < 45%且 X < 中国集成电路设计行业营业收入增长率下修20%	0%

注:1.公司"营业收人"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.中国集成电路设计行业营业收入指中国集成电路半导体行业协会集成电路设计分会(CSIA-ICCAD)公布的相应中国集成电路设计行业市场整体规模(如上述协会未公布或未及时公布,可采用 其他权威机构数据); 9亿败亿四数据); 3.中国集成电路设计行业营业收入增长率=对应考核年度中国集成电路设计行业市场整体营收

规模定比,2024年度的市场整体营收规模的增长率(同芯原股份各考核年度营业收入增长率算法) 预留授予各批次考核年度及各考核年度业绩考核目标与首次授予部分一致。 5. 满足激励对象个人层面绩效考核要求

3. 满度微则对象个人层面增效考核要拟 所有激励对象的个人层面结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 ;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 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;

公司人力资源考核得分 4分及以上 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,不可说

激励对策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, 经公司董事会及成股东会审议确认,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

公司选取营业收入增长率作为公司层面业绩考核指标。该指标是衡量企业经营状况与市场占有

公司选取官业収入增长率许为公司层面业领与核格标。该指标使周重企业经营水位与市场占有能力的重聚标尺、能够有效预测企业少务拓展趋势,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对态联办,既体现了对成长性的要求。也保障了预期的激励效果。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推确,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无法利司归属的条件。

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

等上、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、同时对微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性效程序
1. 公司董事会新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。董事全审议本激励计划时,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时,据行公示、公告程序后、将本激励计划提及股东会审议、同时提请股东会授权、负责实施限制性股票的投予、归属(登记)工作。
2. 董事会新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。公司将聘请独立财务则问对本激励计划的可行性、是否有利于

]的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。公司聘请的律师对本激

公司的持续发展,是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。公司聘请的律师对本激励计划肚具法律意见书。
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.本激励计划路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 若其他途径,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串校及公示情况的说明。
5.股东会应当对信期功法》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23以上通过,单独统计并按波需除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上

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

公司成次宗中以政权强切时以时,下为成功的家市对政宗或者与成功的家产住产取关宗市的政宗、应当回避丧决。 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 1. 放东雲甲以即这个做加时引且重单云加过内被加州家技厂校益的决议后,公司马成加州家金署限制能股票提予协议书,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,董事会应当城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。预留部分接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。律师事务所应当对遗励对象来授权益的条件是否成就出其法律意见书。
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

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

4. 公司向激励对象投出权益与股权激励所工机的安保社任还并增少是学工机器。 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投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个月未明确筹励对象的,预留权益失效。

(三)限制性股票的归属程序

(二)原限前近於東部均三線配評 1.公司董事会应当在限制性股票归属前,就股权激励计划股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

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/归属数量数量进行相应的调整。调整方法

资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

Q=Q0 imes(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);0为调整后的限制性股票授予 归属数量。

 $Q = Q0 \times P1 \times (1+n) \div (P1+P2 \times n)$ $= Q0 \times P1 \times (1+n) \div (P1+P2 \times n)$ $= Q0 \times P1 \times (1+n) \div (P1+P2 \times n)$ $= Q0 \times P1 \times (1+n) \div (P1+P2 \times n)$ $= Q0 \times P1 \times (1+n) \div (P1+P2 \times n)$ $= Q0 \times P1 \times (1+n) \div (P1+P2 \times n)$ $= Q0 \times P1 \times (1+n) \div (P1+P2 \times n)$ $= Q0 \times P1 \times (1+n) \div (P1+P2 \times n)$ $= Q0 \times P1 \times (1+n) \div (P1+P2 \times n)$ $= Q0 \times P1 \times (1+n) \div (P1+P2 \times n)$ $= Q0 \times P1 \times (1+n) \div (P1+P2 \times n)$ $= Q0 \times P1 \times (1+n) \div (P1+P2 \times n)$ $= Q0 \times P1 \times (1+n) \div (P1+P2 \times n)$ $= Q0 \times (1+n) \div (P1+P2 \times n)$ $Q=Q0\times n$ 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 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。

公司在发生派息界增发制度的情况下,限制性政策控义为中国数量个做调整。 (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

资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

其中:PO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

十. 限制性股票的会计处理

为调整后的授予价格。 $P = P0 \times (P1 + P2 \times n) \div [P1 \times (1 + n)]$

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。

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

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。

公司在安生增安新股的情况下,限制性股票的投予价格不做调整。 (三)限制性股票波励计划调整的程序 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投予归属数量、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投予归属数量和价格的、除董事会审议相关议案外, 经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,公司应当及时按露董事会决议公告,同时公告法律意见书。

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

(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

票股份文付资用的订量参照股票财权执行。根据任企业会订在规则和15—股份文付为机企业会订单、则第22号—金融工具确认由计量的相关规定,公司选择Black—Scholes 模型计算第二类限制性股界的公允价值,并于2025年10月15日用该模型对首次授予的649,3000万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.标码股价:17083—5股(假设公司按权目收盘价为2025年10月15日收盘价);
2.有效期分别为;12个月,24个月,36个月(第二类限制性股票授予之日至每期归属日的期限); 3.历史波动率:31.9151%、35.9321%、34.1392%(采用电万-半导体指数截至2025年10月15日最

4. 无风险利率:1.50%、2.10%、2.75%(分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年

5.股息率:0%(采用公司截至2025年10月15日最近1年的股息率)。

5.股息率:10%(宋用公司截至2025年11月15日最近1年的股息率)。 (二)预计限制性股票实施对名期经营业绩的影响 公司按照会计准则的规定确定授予日限制性股票的公允价值,并最终确认本激励计划的股份支 付费用,该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励 成本将在经常性损益中列支。假设2025年11月初度产,根据中国会计准则要求,本激励计划首次授 予的第二类限制性股票对 2025年至 2028年度各期会计成本的影响预计分别为 5261.57 万元、

29671.93万元、18202.48 万元和6909.99 万元。 公司实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关,激励对象在归属前离职、公司业绩考核 或个人缴效考核这不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时,公司提

上述股份支付费用不包含预留部分162.3250万股,预留部分限制性股票授予时将产生额外的股 上述股份支付费用不包含预留部分162.3250 力股,预留部分限制理股票投了时将产程部户即股份支付费用。公司以目前信息却步估计,限制性股票费用的推销对有效期内各年净利润有所影响。但同时此次限制性股票激励计划实施后,将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性,并有效激发员工团队的积极性,从而提高经营效率,提升公司的内在价值。 十一、公司与激励对象各自的权利义务,争议解决机制 (一)公司的权利与义务

公司具有对本激励计划的解释和执行权,并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核,若

》。公司安育为学校的对于创新研究的中种种对对,从于对关中被创办了创始还为核的对象是对当级大学很大的激励对象未完适和本徽所计划所确定的识面条件,公司特技本徽则计划规定的原则,对激励的对象上获货程的表现并是原的限制性股票取消归属,并作废失效。 2. 公司承诺不为激励对象体本激励计划获取有关限制性股票提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助,损害公司利益。

3. 公司应及时按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、信息披露等义务 4. 公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所,中国证券签记结算有限责任公司等的有关规定。积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、上海证券交易所,中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的,公司不承担责任。

5. 若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益

1. 激励对象的权利与义务
1. 激励对象应当按公司所聘岗位的要求,勤勉尽责、恪守职业道德,为公司的发展做出应有贡

2 激励对象的资金来源为激励对象白笔资金

激励对象表现的资金来源为激励对象自筹资金。
 激励对象表现的影响性影響在归属前不得转让,担保或用于偿还债务。
 激励对象因激励计划获得的收益,应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。
 激励对象承诺,若公司因信息披露文件中有虚限记载,误导性除述或者重大遗漏,导致不符合授予权益或归属安排的,激励对象应当自相关信息披露文件按确认存在虚假记载,误导性除述或者重大遗漏后,将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。
 股东会审议通过本激励计划直重事会通过向激励对象授予权益的决议后,公司应与激励对象签署假职律股票授予协议书》,以约定双方的权利义务及其他相关事项。
 法律,法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。
 (三)以下,必则可以必须数量的其他相关权利义务。

(三)公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或 与本部创计划及成【解制性影響及予协议》的相关的争议或纠纷。2016年的原则正成宗求了的认为对及主印或与本部创计划及成【解制性影響及予协议。19相关的争议或纠纷,双方应通过协商。沿通解决。或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决机关争议或纠纷,任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法 十二、股权激励计划变更与终止、公司/激励对象发生异动的处理

(一)本微奶汁划变更与终止的一般程序 (一)本微奶汁划变更与终止的一般程序 (1)公司在股东会审议本激奶汁划之前积变更本激励计划的,需经董事会审议通过。 (2)公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的,应当由股东会审议决定,且不得

②降低授予价格的情形(因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情 形除外)。 (3)公司董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展,是否存在明 律师車条际向当號变更后的方案是否符合《管理

显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

(3) (2) 不被助于规则的处土强自于上为强则有公司及主中级人产生和原则的必及农业。 (1)公司在股东会审议本激励计划之前积终止实施本激励计划的,然当由股东会审议通过。 (2)公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的,应当由股东会审议决定。 (3)律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定,是否存在

(四)首次日及主种政策中面的用户及表彰主愿无。 (4)若本颜的十划修工,简未归属的限制性股票作废失效。 (二)公司(撤励对象发生异动的处理 1. 公司发生异动的处理

明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见

(1)公司出现下列情形之一的,本激励计划终止实施,对激励对象已获授但尚未归属的限制性股

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 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;

每注前法规则在不得实行股权激励的情形; ⑤中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。 (2)公司出现下列情形之一的,本计划不做变更: ①公司控制仅发生变更,但未触发重大资产重组; ②公司出现合并,分立的情形,公司仍然存续。 (3)公司出现了列情形之一的,由公司股东会决定本计划是否作出相应变更或调整:

①公司控制权发生变更且触发重大资产重组, ①公司经制以发生变更且解发重大资产组组; ②公司出现合并分立的情形。且公司不再存线。 (4)公司因信息披露文件有虚假记载,误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合限制性股票授予条件或户国场条件的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属;已归属的限制性股票,应当返 法其已获投资金。董事全应当按照前被规划使回激物对象所得收益。若衡励对象对上述事宜不负有 责任且因返还权益而遭受损失的,激励对象可向公司或负有责任的对象进行追修。

2. 激励对象个人情况发生变化 (1)激励对象发生职务变更,但仍在公司或在公司下属子公司内任职的,其获授的限制性股票将 按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属;但是,激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违 反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更、或因前列原因导致公司或其子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

(2)激励对象离职的、包括主动解职、因公司裁员而离职、劳动合同利用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等、因丧失劳动能力离职等情形,自离职之日起激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付 完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税 个人过错包括但不限于以下行为,公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规

定向激励效象进行追偿; 违反了与公司或其关联公司签订的雇佣合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议;违 反了居住国家的法律、导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况;从公司以外公司或个人处收取报酬,且未提前向公司披露等。

(3)激励对象按照国家注却及公司规定正常退休(含退休后返聘到公司任职或以其他形式继续头

公司提供劳动服务),遵守保密义务且未出现任何损害公司和选行为的,其获搜的限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。发生本款所述情形后、激励对象无个人绩效考核的,其 卜人绩效考核条件不再纳入归属条件;有个人绩效考核的,其个人绩效考核仍为限制性股票归属条件

。 (4)激励对象身故的,自情况发生之日起,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属。 (5)本激励计划未规定的其他情况由公司董事会认定,并确定其处理方式。

上二、上网公告附件 -)《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)》;

二)《芯原微电子(上海)股份有限公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》:

三)芯原微电子(上海)股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于公司2025年限制性股票激 励计划(草案)及其摘要的核查意见。 芯原微电子(上海)股份有限公司董事会

