证券代码：688052　　证券简称：纳芯微　　公告编号：2026-028

苏州纳芯微电子股份有限公司 2026年A股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、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示：

股权激励方式	□第一类限制性股票 ☑第二类限制性股票 □股票期权 □其他
股份来源	☑发行股份 ☑回购股份 □其他
本次股权激励计划有效期	48个月
本次股权激励计划拟授予的第二类限制性股票数量	46.4953万股
本次股权激励计划拟授予的第二类限制性股票数量占公司总股本比例	0.29%
本次股权激励计划是否有预留	□是 ☑否
本次股权激励计划拟首次授予的第二类限制性股票数量	46.4953万股
激励对象数量	528人
激励对象数量占员工总数比例	39.26%
激励对象范围	□董事 □高级管理人员 ☑核心技术或业务人员 ☑外籍员工 ☑其他，中层管理人员、骨干人员及其他员工
授予价格	139.87元/股

一、股权激励计划目的

（一）本激励计划的目的

为了更进一步健全完善公司长效激励与约束机制，不断吸引和留住优秀人才，充分调动核心团队的积极性、创造性，增强归属感、获得感和责任心，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合在一起，使各方共同关注公司的长远可持续发展，确保公司远期发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，公司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"《自律监管指南》"）等有关法律、法规和规范性文件以及《苏州纳芯微电子股份有限公司章程》（以下简称"《公司章程》"）的规定，制定2026年A股限制性股票激励计划（以下简称"本激励计划"）。

（二）其他股权激励计划及长期激励机制的简要情况

截至本激励计划草案公告日，公司同时正在实施2022年限制性股票激励计划、2023年限制性股票激励计划。

1、2022年限制性股票激励计划的简要情况

公司于2022年5月30日召开了第二届董事会第十七次会议和第二届监事会第八次会议，审议通过了《关于公司＜2022年限制性股票激励计划（草案）＞及其摘要的议案》等议案，并于2022年6月17日通过2022年第一次临时股东大会审议。截至本激励计划公告日，2022年限制性股票激励计划实际首次授予激励对象277.0728万股第二类限制性股票，预留授予激励对象22.9272万股第二类限制性股票。由于公司2022年年度权益分派的实施，公司首次授予部分对应的第二类限制性股票数量调整为387.9019万股、预留授予部分对应的第二类限制性股票数量调整为32.0981万股，其中首次授予部分第一个归属期95.9254万股已归属上市，预留授予部分第一个归属期7.9579万股已归属上市，首次授予及预留授予第二个归属期及第三个归属期的股票因未达到业绩考核目标条件已作废失效，第四个归属期首次授予部分业绩考核目标已完成，首次授予部分7.7443万股已作废，剩余88.1814万股待归属。

2、2023年限制性股票激励计划的简要情况

公司于2023年8月31日召开了第三届董事会第三次会议和第三届监事会第三次会议，审议通过了《关于公司＜2023年限制性股票激励计划（草案）＞及其摘要的议案》等议案，并于2023年9月18日通过2023年第二次临时股东大会审议。截至本激励计划公告日，2023年限制性股票激励计划实际授予激励对象380.00万股第二类限制性股票，第一个归属期146.8688万股已归属上市，第二个归属期的股票因未达到业绩考核目标条件已作废失效，还剩余第三个归属期限制性股票尚未归属。

本次激励计划与正在实施的2022年限制性股票激励计划、2023年限制性股票激励计划相互独立，不存在相关联系。

二、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购或/和向激励对象定向发行的本公司A股普通股股票。

三、拟授出的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予46.4953万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额16,262.3433万股的0.29%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

公司2022年限制性股票激励计划、2023年限制性股票激励计划尚在实施中，涉及的仍在有效期内未归属的标的股票数量为206.4594万股，本激励计划涉及的标的股票数量为46.4953万股；因此公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数为252.9547万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.56%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划提交股东会时公司股本总额的10.00%。本计划中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，累计不超过本激励计划提交股东会审议时公司股本总额的1.00%。在本激励计划公告日至激励对象获授限制性股票前，以及激励对象获授限制性股票后至归属前，若公司发生资本公积转增股本、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、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

（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》《自律监管指南》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

本激励计划的激励对象均为公司（含子公司）的核心技术人员、中层管理人员、骨干人员及其他员工。对符合本激励计划激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司董事会薪酬与考核委员会进行核实确定。

激励对象的确定依据与实施本激励计划的目的相符合，符合相关法律法规和证券交易所相关规定的要求。

（二）激励对象人数/范围

本激励计划涉及的激励对象共计528人，占公司截至2025年12月31日员工总数1,345人的39.26%，均为公司公告本激励计划时在公司（含子公司）任职的核心技术人员、中层管理人员、骨干人员及其他员工。

本激励计划的激励对象包括1名外籍员工，系公司骨干人员，在公司的技术研发及业务拓展等方面均发挥不同程度的重要作用。因此，公司认为本激励计划将1名外籍员工作为激励对象符合公司实际情况和未来发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性与合理性。

以上激励对象中，不包括纳芯微独立董事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司、公司分公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

（三）激励对象获授权益的分配情况

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	获授的限制性股票数量（万股）	占本激励计划授出权益数量的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
陈奇辉	中国	核心技术人员	0.0357	0.08%	0.0002%
中层管理人员、骨干人员及其他员工（527人）			46.4596	99.92%	0.2857%
合计			46.4953	100.00%	0.2859%

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，累计不超过本激励计划提交股东会审议时公司股本总额的1.00%；公司全部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审议时公司股本总额的10%；

②本计划激励对象不包括公司董事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

（四）不能成为本激励计划激励对象的情形

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。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（五）激励对象的核实

1、公司聘请律师对激励对象的资格是否符合《管理办法》等相关法律、法规及本计划相关规定出具专业意见。

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

3、公司董事会薪酬与考核委员会将对限制性股票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。

五、授予价格及确定方法

授予价格	139.87元/股
授予价格的确定方式	☑前1个交易日均价的50%，139.87元/股 □前20个交易日均价的50%，125.45元/股 □前60个交易日均价的50%，106.76元/股 □前120个交易日均价的50%，97.52元/股

（一）限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为139.87元/股，即在满足授予条件和归属条件后，激励对象可以按照对应的价格购买公司从二级市场回购和/或向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

（二）限制性股票授予价格的确定方法

限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价（前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量）的50%，为139.87元/股；

（2）本激励计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价（前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量）的50%，为125.45元/股；

（3）本激励计划草案公告前60个交易日公司股票交易均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量）的50%，为106.76元/股；

（4）本激励计划草案公告前120个交易日公司股票交易均价（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量）的50%，为97.52元/股。

（三）定价依据

本次限制性股票的授予价格及定价方式参考了《管理办法》第二十三条的规定，是以促进公司发展、维护并提升股东权益为根本目的，并基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可情况下确定的，本次定价本着"重点激励、有效激励"对等的原则，将进一步稳定和激励核心人才。

本次激励计划限制性股票授予价格及定价方式符合《管理办法》第二十三条及《上市规则》第十章之第10.6条规定，有利于本次激励计划的顺利实施，有利于有效地对公司员工进行激励，有利于公司现有核心团队的稳定和未来人才的引进，有利于公司的持续发展，使公司在行业竞争中获得优势。

六、股权激励计划的相关时间安排

（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48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。

（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，归属日必须为交易日，且不得在下列期间内：

1、公司年度报告、半年度报告公告前15日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前15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5日内；

3、自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事项发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露之日；

4、中国证监会和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。如公司董事、高级管理人员（包含其配偶、父母、子女，如有）作为被激励对象在限制性股票归属前6个月内发生过减持公司股票行为，则按照相关法律法规要求归属其限制性股票。

在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象归属限制性股票时应当符合修改后的《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。

本激励计划限制性股票的归属期限和归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
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个月内的最后一个交易日止	34%
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	33%
第三个归属期	自授予之日起36个月后的首个交易日至授予之日起48个月内的最后一个交易日止	33%

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票不得归属，作废失效。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

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，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。本次限制性股票激励计划不存在公司董事和高级管理人员参与的情形，激励对象获授的限制性股票归属后不设置禁售期。

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；某一激励对象发生上述第2条规定情形之一的，该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。

3、激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，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

本激励计划限制性股票的考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据公司业绩考核指标的完成情况核算各年度公司层面归属比例。各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

单位：亿元

归属安排	对应考核年度	各年度营业收入目标值（Am）	各年度营业收入触发值（An）
第一个归属期	2026年度	45.00	40.50
第二个归属期	2027年度	55.00	49.50
第三个归属期	2028年度	68.00	61.20

考核指标	考核指标完成情况	指标对应系数
对应考核年度实际达成的营业收入（A）	A≥Am	X=100%
	An≤A＜Am	X= A/Am*100%
	A＜An	X=0%

注：1、上述"营业收入"口径以会计师事务所经审计的合并报表为准。

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司未达到上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的绩效考核结果划分为A、B、C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：

绩效结果	A	B	C
个人层面归属比例（Y）	100%	100%	0

若公司层面业绩考核当年度达到业绩考核目标，激励对象当年实际可归属限制性股票数量=个人当年计划归属额度×个人层面归属比例。

所有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/或股东大会审议确认，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和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入。营业收入是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，也是反映企业成长性的有效指标。公司所设定的业绩考核目标充分考虑了公司过往、目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学，有助于调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除了公司总体层面的业绩考核外，公司对所有激励对象个人设置了严密、定岗定责的个人层面绩效考核体系，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，以确保每一个激励对象个体能力的最大化体现，并获得与自身劳动付出对应的股权激励回报。公司将根据激励对象前一年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

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

本激励计划草案公告当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

$Q=Q_0\times(1+n)$

其中：Q_0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

$Q=Q_0\times P_1\times(1+n)\div(P_1+P_2\times n)$

其中：Q_0为调整前的限制性股票授予/归属数量；P_1为股权登记日当日收盘价；P_2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

$Q=Q_0\times n$

其中：Q_0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、增发

公司在发生增发新股的情况下，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

本激励计划草案公告当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

$P=P_0\div(1+n)$

其中：P_0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

$P=P_0\times(P_1+P_2\times n)\div[P_1\times(1+n)]$

其中：P_0为调整前的授予价格；P_1为股权登记日当日收盘价；P_2为配股价格；n为配股的比例；P为调整后的授予价格。

3、缩股

$P=P_0\div n$

其中：P_0为调整前的授予价格；n为缩股比例；P为调整后的授予价格。

4、派息

$P=P_0-V$

其中：P_0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

根据股东会授权，当出现本章节上述情况时，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（因本章节上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和授予价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东会审议）。公司应聘请律师事务所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。

九、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负责拟定本激励计划草案及摘要和公司《2026年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法》，并提交董事会审议。

2、公司董事会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公司董事会，负责实施限制性股票的授予、归属（登记）等工作。

3、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。公司聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

4、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。公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，并说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，亦不得成为激励对象。

5、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。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等事宜。

（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。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日内按照相关规定召开董事会向激励对象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，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，自公告之日起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权益的期间不计算在60日内）。

（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。

2、对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜（可分多批次）；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。

3、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。

4、激励对象可对已归属的限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

5、限制性股票完成归属后，涉及注册资本变更的，由公司向市场监督主管部门办理变更登记手续。

十、公司/激励对象各自的权利义务

（一）公司的权利与义务

1、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，若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，公司将按本激励计划规定的原则，对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。

2、公司承诺不为激励对象依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而损害公司利益。

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、中国证券登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、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作。若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格；或者激励对象因触犯法律法规、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或声誉，经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对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。若情节严重，公司还可就因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

6、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

7、公司确定本激励计划的激励对象不意味着保证激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用、雇佣管理仍按公司与激励对象签订的劳动合同、聘用合同或劳务合同执行。

8、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

（二）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，恪守职业道德，勤勉尽责，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象有权且应当按照本激励计划的规定获得可归属的限制性股票。

3、激励对象的资金来源为激励对象自有或自筹资金。

4、激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

5、激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属登记前不享受与该等股份有关的投票权和表决权，股息及红利分配权（包括因公司清盘而产生的权利）。

6、激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法律法规的规定缴纳个人所得税及其它税费。

7、激励对象承诺，若在本激励计划实施过程中，出现本激励计划所规定的不能成为激励对象情形的，自不能成为激励对象年度起将放弃参与本激励计划的权利，并不向公司主张任何补偿；其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

8、激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，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被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

9、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，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

10、激励对象在限制性股票归属后离职且签署竞业限制协议或类似协议的，应当遵守该协议的约定并履行相应的义务，其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。若发生违反竞业限制的情况，公司除按照协议追究责任外，公司还有权要求激励对象将其获授的限制性股票因实际归属数量而产生的股份支付金额返还给公司。

11、法律、法规及本激励计划规定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》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，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或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

十一、本激励计划变更与终止

（一）本激励计划的变更程序

1、公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，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，且不得包括下列情形：

（1）导致提前归属的情形；

（2）降低授予价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、配股、派息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，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。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。

（二）本激励计划的终止程序

1、公司在股东会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，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、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

4、本计划终止时，尚未归属的限制性股票应作废失效。

（三）公司发生异动的处理

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票取消归属，并作废失效：

（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，本激励计划不做变更：

（1）公司控制权发生变更；

（2）公司出现合并、分立的情形。

3、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归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；已归属的限制性股票，所有激励对象应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

（四）激励对象个人情况发生变化的处理

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属分、控股子公司内任职的，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、触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度、违反公序良俗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；离职前需缴纳完毕已归属部分的个人所得税。

2、激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘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，其已归属股票不作处理，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对象进行追偿：

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、激励对象按照国家法规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为公司提供劳动服务），遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其获授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，其个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之一。

4、激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

（1）当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的限制性股票可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属，且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，其他归属条件仍然有效。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，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

（2）当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，其已归属股票不作处理，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。

5、激励对象身故，应分以下两种情况处理：

（1）激励对象若因工伤身故的，其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，并按照激励对象身故前本计划规定的程序办理归属；公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，继承人在继承前需向公司支付已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

（2）激励对象非因工伤身故的，在情况发生之日，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。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

6、本激励计划未规定的其它情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

十二、会计处理方法与业绩影响测算

股份支付总费用	7,350.02万元		
股份支付费用分摊年数	4年		
2026年	2027年	2028年	2029年
2,050.94万元	3,359.78万元	1,487.99万元	451.32万元

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。公司于2026年6月22日对授予的46.4953万股限制性股票的公允价值进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数如下：

1、标的股价：291.68元/股（2026年6月22日的收盘价）；

2、有效期：12个月、24个月、36个月（授予之日至每期归属日的期限）；

3、历史波动率：12.9308%、16.9300%、15.8508%（取上证指数最近12个月、24个月、36个月的波动率）；

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年期存款基准利率）；

5、股息率：0%。

（二）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

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。

假设限制性股票的授予日为2026年7月中旬，根据中国会计准则要求，本激励计划限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

限制性股票数量（万股）	预计摊销的总费用（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）	2029年（万元）
46.4953	7,350.02	2,050.94	3,359.78	1,487.99	451.32

注：①上述计算结果并不代表最终的会计成本，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、个人绩效考核达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，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

②上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

③上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由四舍五入所造成。

公司以目前信息初步估计，限制性股票费用的摊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，并有效激发核心团队的积极性和创造性，从而提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

特此公告。

苏州纳芯微电子股份有限公司董事会
2026年6月23日

证券代码：688052　　证券简称：纳芯微　　公告编号：2026-025

苏州纳芯微电子股份有限公司 第三届董事会第二十六次会议决议公告

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、准确性和完整性承担法律责任。

一、董事会会议召开情况

苏州纳芯微电子股份有限公司（以下简称"公司"）第三届董事会第二十六次会议于2026年6月22日在公司会议室以现场及通讯会议相结合的方式召开，会议已于2026年6月18日以通讯方式发出会议通知。会议应出席董事9名，实际出席董事9名，会议由王升杨先生主持，会议的召集、召开、表决程序符合《中华人民共和国公司法》和《苏州纳芯微电子股份有限公司章程》（以下简称"公司章程"）的相关规定，所作决议合法有效。经与会董事表决，会议形成如下决议：

二、董事会会议审议情况

本次会议经充分审议，形成以下决议：

（一）审议通过《关于公司2022年限制性股票激励计划首次授予部分第四个归属期符合归属条件的议案》

根据《2022年限制性股票激励计划（草案）》规定的归属条件，董事会认为公司2022年限制性股票激励计划首次授予部分第四个归属期规定的归属条件已经成就，本次可归属数量为881,814股，同意公司按照激励计划相关规定为符合条件的150名激励对象办理归属相关事宜。

董事姜超尚为本次激励计划的激励对象，回避表决，其他非关联董事参与本议案的表决。

表决情况：8票同意，0票弃权，0票反对。

回避表决情况：关联董事姜超尚先生回避表决。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。

具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《关于公司2022年限制性股票激励计划首次授予部分第四个归属期符合归属条件的公告》（公告编号：2026-026）。

（二）审议通过《关于作废2022年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》

根据《上市公司股权激励管理办法》《2022年限制性股票激励计划（草案）》及《2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，由于23名激励对象离职，不符合归属条件，作废处理其已获授但尚未归属的限制性股票77,443股。

董事姜超尚为本次激励计划的激励对象，回避表决，其他非关联董事参与本议案的表决。

表决情况：8票同意，0票弃权，0票反对。

回避表决情况：关联董事姜超尚先生回避表决。

根据公司2022年第一次临时股东大会的授权，本次作废部分限制性股票事项无需提交股东会审议。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。

具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《关于作废2022年限制性股票激励计划部分限制性股票的公告》（公告编号：2026-027）。

（三）审议通过《关于公司＜2026年A股限制性股票激励计划（草案）＞及其摘要的议案》

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，按照收益与贡献对等的原则，根据相关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了公司《2026年A股限制性股票激励计划（草案）》及其摘要，拟实施2026年A股限制性股票激励计划。

表决情况：9票同意，0票弃权，0票反对。

本议案尚需提交公司股东会审议。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。

具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《2026年A股限制性股票激励计划（草案）》《2026年A股限制性股票激励计划（草案）摘要公告》。

（四）审议通过《关于公司＜2026年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法＞的议案》

为保证公司2026年A股限制性股票激励计划的顺利实施，现根据有关法律法规以及公司《2026年A股限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定公司《2026年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

表决情况：9票同意，0票弃权，0票反对。

本议案尚需提交公司股东会审议。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。

具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《2026年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

（五）审议通过《关于提请股东会授权董事会办理2026年A股限制性股票激励计划相关事宜的议案》

为了具体实施公司2026年A股限制性股票激励计划，公司董事会提请股东会授权董事会办理包括但不限于以下公司2026年A股限制性股票激励计划的有关事项：

1、提请公司股东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、股票拆细或缩股、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、股票拆细或缩股、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；

（4）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必需的全部事宜，包括与激励对象签署《限制性股票授予协议书》；

（5）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授予薪酬与考核委员会行使；

（6）授权董事会办理激励对象归属时所必需的全部事宜，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》、办理公司注册资本的变更登记等；

（7）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；

（8）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；

（9）授权董事会对公司限制性股票激励计划进行管理和调整，在与本次激励计划的条款一致的前提下不定期制定或修改该计划的管理和实施规定。但如果法律、法规或相关监管机构要求该等修改需得到股东会或/和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；

（10）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会行使的权利除外。

2、提请公司股东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、同意等手续；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》、办理公司注册资本的变更登记；以及做出其认为与本次激励计划有关的必须、恰当或合适的所有行为。

3、提请股东会为本次激励计划的实施，授权董事会委任咨询顾问、收款银行、会计师事务所、律师事务所、证券公司等中介机构。

4、提请公司股东会同意，向董事会授权的期限与本次股权激励计划有效期一致。

5、上述授权事项中，除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件、本次股权激励计划或《公司章程》有明确规定需由董事会审议通过的事项外，其他事项可由董事长或其授权的适当人士代表董事会直接行使。

表决情况：9票同意，0票弃权，0票反对。

本议案尚需提交公司股东会审议。

（六）审议通过《关于公司＜2026年H股股份激励计划＞的议案》

为进一步激发关键人才的自我驱动力及创造力，持续提升本公司管治水平及吸引、激发和挽留对本公司未来发展具有重大影响的核心人才；及在本公司内部激发使命感与责任感，倡导以创造价值为导向的文化，建立和完善员工与所有者之间的利益共享机制，使本公司、股东及雇员的利益保持一致，并确保实现本公司发展策略及业务目标。公司董事会根据相关法律法规的规定，拟定了公司《2026年H股股份激励计划》（下称"H股计划"）。根据H股计划，公司可根据H股计划细则向若干被选中的合资格参与人（"合格参与者"）提供H股股份激励，H股激励股份的来源为增发的新股、现股或上市公司转让的库存股，该计划项下可被授予的H股激励股份总数为16,124,957股H股股份，占本书面决议日期公司已发行总股本的10%（不含库存股），该计划项下可被授予服务提供商分项限额为3,224,991股H股股份，占本书面决议日期公司已发行总股本的2%（不含库存股）。

表决结果：9票同意，0票反对，0票弃权。

本议案尚须提交公司股东会审议。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。

（七）审议通过《关于提请股东会授权董事会及/或计划管理人办理2026年H股计划相关事宜的议案》

为确保H股计划的顺利实施，董事会提议，在股东于临时股东会审议批准2026年H股计划的前提下，由股东授权董事会及/或计划管理人代表本公司审批及签署为落实和实施2026年H股计划所必需的、适当的或合宜的文件，并全权处理2026年H股计划相关事宜。包括但不限于以下事项：

1、管理及运营2026年H股计划；

2、在遵守《香港联合交易所有限公司证券上市规则》（以下简称"《上市规则》"）第17章的前提下，不时修改及/或修订2026年H股计划，但须满足：（1）该等修改及/或修订须按照2026年H股计划中有关修改及/或修订的条款规定作出；（2）任何重大性质的变更及/或修订须经股东于股东会上审议批准；（3）该等修改及/或修订须符合《上市规则》第17章的规定；

3、根据2026年H股计划向合资格参与者授予H股奖励股份，并根据2026年H股计划的条款及条件以及《上市规则》的规定，不时配发及发行因授予H股奖励所需配发及发行的新股份；

4、于适当时间或期间向香港联合交易所申请根据2026年H股计划条款及条件授予H股奖励而可能配发及发行的任何股份的上市及买卖许可；

5、在遵守《上市规则》第17章的前提下，同意就2026年H股计划可能被要求或施加的条件、修改及/或变更，以其认为适当及合宜的方式予以处理；

6、在2026年H股计划项下新股份配发及发行完成后，根据本公司配发及发行新股份的方式、类别及数目，以及公司于配发及发行完成时的股权结构，增加公司注册资本并对《公司章程》作出适当及必要的修订。

上述授权有效期自公司股东会通过之日起至满十年之日。

表决结果：9票同意，0票反对，0票弃权。

本议案尚须提交公司股东会审议。

（八）审议通过《关于授权薪酬与考核委员会负责H股计划日常管理以及执行的议案》

为便于计划的执行及管理，拟授权薪酬与考核委员会为计划管理人负责办理公司2026年H股激励计划的相关事宜，包括不限于：

1、对计划规则条款和不时授予的H股股份激励条款进行解释和说明；

2、根据计划规则，制定或修改H股计划管理、解释、实施和运作的相关安排、程序和/或规章；

3、根据H股计划实施所需要增发H股、认购公司发行的H股等全部事宜；

4、决定向其不时选定的激励对象授予奖励；

5、决定计划中授予的激励对象的条款和条件，包括但不限于激励对象的数量、购买价、行权价、归属日期、归属标准、绩效目标、退扣安排和其它条件；

6、制定和/或批准授予函的格式；

7、决定根据H股计划的规定如何处理激励对象股份归属；

8、对计划中授予的激励对象的条款作出其认为必要的适当和公平的调整；

9、采取其认为实施计划规则和/或奖励的条款和意图所必要或谨慎的其他措施或行动。

表决结果：9票同意，0票反对，0票弃权。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。

（九）审议通过《关于提请召开2026年第二次临时股东会的议案》

根据相关法律法规及《公司章程》的规定，公司董事会提请召开公司2026年第二次临时股东会，审议《关于公司＜2026年A股限制性股票激励计划（草案）＞及其摘要的议案》《关于公司＜2026年H股股份激励计划＞的议案》等议案，由公司董事会筹办本次股东会相关事宜。根据公司整体工作安排，股东会召开日期及提请股东会审议的相关议案将另行通知，具体以届时发布的股东会通知为准。

表决情况：9票同意，0票弃权，0票反对。

特此公告。

苏州纳芯微电子股份有限公司董事会
2026年6月23日

证券代码：688052　　证券简称：纳芯微　　公告编号：2026-027

苏州纳芯微电子股份有限公司 关于作废2022年限制性股票激励计划 部分限制性股票的公告

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、准确性和完整性承担法律责任。

苏州纳芯微电子股份有限公司（以下简称"纳芯微"或"公司"）于2026年6月22日召开公司第三届董事会第二十六次会议，审议通过了《关于作废2022年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》，现将有关事项说明如下：

一、公司2022年限制性股票激励计划已履行的决策程序和信息披露情况

1、2022年5月30日，公司召开第二届董事会第十七次会议，会议审议通过了《关于公司＜2022年限制性股票激励计划（草案）＞及其摘要的议案》《关于公司＜2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法＞的议案》以及《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等议案。公司独立董事就本激励计划相关事项发表了独立意见。

同日，公司召开第二届监事会第八次会议，审议通过了《关于公司＜2022年限制性股票激励计划（草案）＞及其摘要的议案》《关于公司＜2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法＞的议案》以及《关于核实公司＜公司2022年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单＞的议案》，公司监事会对本激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。

2、2022年5月31日至2022年6月9日，公司内部对本次拟激励对象的姓名和职务进行了公示。在公示期内，公司监事会未收到任何人对激励对象提出的异议。2022年6月11日，公司监事会于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《关于公司2022年限制性股票激励计划激励对象名单的公示情况说明及核查意见》（公告编号：2022-021）。

3、2022年6月17日，公司召开2022年第一次临时股东大会，审议通过了《关于公司＜2022年限制性股票激励计划（草案）＞及其摘要的议案》《关于公司＜2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法＞的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》。

4、2022年6月21日，公司召开第二届董事会第十八次会议与第二届监事会第九次会议，审议通过了《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司独立董事对该事项发表了独立意见。监事会对首次授予日的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《关于公司2022年限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》（公告编号：2022-028）。

5、2022年10月25日，公司召开第二届董事会第二十一次会议与第二届监事会第十二次会议，审议通过了《关于向激励对象授予预留限制性股票的议案》。公司独立董事对该事项发表了独立意见。监事会对预留授予的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

6、2023年6月21日，公司召开第二届董事会第二十六次会议、第二届监事会第十七次会议，审议通过了《关于调整公司2022年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于作废处理部分限制性股票的议案》《关于公司2022年限制性股票激励计划第一个归属期符合归属条件的议案》。公司独立董事对相关事项发表了独立意见，监事会对前述事项进行核实并发表了核查意见。

7、2023年10月25日，公司召开第三届董事会第六次会议、第三届监事会第六次会议，审议通过了《关于作废处理部分限制性股票的议案》《关于公司2022年限制性股票激励计划预留授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》。公司独立董事对相关事项发表了独立意见，监事会对前述事项进行核实并发表了核查意见。

8、2024年9月19日，公司召开第三届董事会第十二次会议和第三届监事会第十二次会议，审议通过了《关于公司2023年限制性股票激励计划第一个归属期符合归属条件的议案》《关于作废2023年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的第二类限制性股票的议案》及《关于作废2022年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》。监事会对前述事项进行核实并发表了核查意见。

9、2025年10月30日，公司召开第三届董事会第二十次会议和第三届监事会第二十次会议，审议通过了《关于作废2023年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》及《关于作废2022年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》。前述事项已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。

10、2026年6月22日，公司召开第三届董事会第二十六次会议，审议通过了《关于作废2022年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》《关于公司2022年限制性股票激励计划首次授予部分第四个归属期符合归属条件的议案》。前述事项已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。

二、本次作废限制性股票的原因和数量

根据公司《2022年限制性股票激励计划（草案）》及《2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，由于23名激励对象因个人原因已离职，已不具备激励对象资格，作废处理其已获授但尚未归属的限制性股票合计77,443股。

三、本次作废部分限制性股票对公司的影响

本次作废部分限制性股票不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，不会影响公司核心团队的稳定性，不会影响公司股权激励计划继续实施。

四、董事会薪酬与考核委员会意见

根据有关法律法规及公司《2022年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，本次作废2022年限制性股票激励计划部分限制性股票的事项程序合法合规，不存在损害公司及股东利益的情况。董事会薪酬与考核委员会同意公司此次作废部分限制性股票。

五、法律意见书的结论性意见

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司本次归属及本次作废相关事项已经取得必要的批准与授权，符合《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规、规范性文件及《2022年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定。

特此公告。

苏州纳芯微电子股份有限公司
董事会
2026年6月23日