此乃要件　請即處理

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本通函的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示概不就因本通函全部或任何部分內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。

本通函僅供參考，並不構成收購、購買或認購蘇州納芯微電子股份有限公司任何證券之邀請或要約。

閣下如對本通函任何方面或應採取的行動**有任何疑問**，應諮詢　閣下的股票經紀或其他註冊證券商、銀行經理、律師、專業會計師或其他獨立專業顧問。

閣下如已將名下的**蘇州納芯微電子股份有限公司**股份全部**售出或轉讓**，應立即將本通函送交買主或承讓人或經手買賣或轉讓的銀行、股票經紀或其他代理商，以便轉交買主或承讓人。

Suzhou Novosense Microelectronics Co., Ltd.
蘇州納芯微電子股份有限公司
(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)
(股份代號：2676)

(1) 建議採納2026年H股股份計劃及相關事宜；
(2) 建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃及相關事宜；
及
(3) 臨時股東會通告

本封面頁所用詞彙與本通函「釋義」一節所界定者具有相同涵義。

董事會函件載於本通函第7至45頁。

本公司謹訂於2026年7月23日(星期四)下午三時正假座中國江蘇省蘇州工業園區東蓬田巷9號本公司會議室以現場會議形式舉行臨時股東會，其通告載於本通函第ESM−1至ESM−2頁。

隨函附奉適用於臨時股東會的代表委任表格。臨時股東會通告及有關代表委任表格亦刊載於香港聯合交易所有限公司網站(www.hkexnews.hk)及本公司網站(www.novosns.com)。

無論　閣下是否擬出席臨時股東會，務請按隨附的代表委任表格上印備的指示將其填妥，並盡快交回本公司的H股股份過戶登記處香港中央證券登記有限公司，地址為香港灣仔皇后大道東183號合和中心17M樓，惟不得遲於臨時股東會指定舉行時間前24小時(即2026年7月22日(星期三)下午三時正前)或其任何續會指定舉行時間前24小時交回。　閣下填妥及交回代表委任表格後，仍可依願親身出席臨時股東會或其任何續會，並於會上投票。

2026年7月3日

目　錄

頁次

釋義 1

董事會函件 7

1.　緒言 8

2.　建議採納2026年H股股份計劃 9

3.　建議授權董事會及╱或計劃管理人處理與2026年H股股份計劃有關的事宜 22

4.　建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃 23

5.　2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法 41

6.　建議授權董事會處理與2026年A股限制性股票激勵計劃有關的事宜 42

7.　臨時股東會及代表委任安排 44

8.　推薦建議 44

9.　可供展示文件 45

10.　責任聲明 45

附錄一 – 2026年H股股份計劃主要條款概要 I-1

附錄二 – 2026年A股限制性股票激勵計劃主要條款概要 II-1

附錄三 – 2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法 III-1

臨時股東會通告 ESM-1

於本通函及隨附附錄內，除文義另有所指外，下列詞彙及表述具有以下相關涵義：

「2022年A股限制性股票激勵計劃」	指	股東於2022年5月30日批准的A股限制性股票激勵計劃，詳情請參閱本公司日期為2025年11月28日的招股章程附錄六「法定及一般資料－D.限制性股票激勵計劃」一節
「2023年A股限制性股票激勵計劃」	指	股東於2023年8月31日批准的A股限制性股票激勵計劃，詳情請參閱本公司日期為2025年11月28日的招股章程附錄六「法定及一般資料－D.限制性股票激勵計劃」一節
「2026年A股限制性股票激勵計劃」或「激勵計劃」	指	本公司將於臨時股東會上採納的2026年A股限制性股票激勵計劃
「2026年H股股份計劃」	指	本公司將於臨時股東會上採納的2026年H股股份激勵計劃
「2026年H股股份計劃規則」	指	2026年H股股份計劃的相關規則(經不時修訂)
「實施考核管理辦法」	指	本公司將於臨時股東會上採納的《2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法》
「《上市公司股權激勵管理辦法》」	指	中國證監會發佈的《上市公司股權激勵管理辦法》(2025年修訂)
「A股」	指	本公司每股面值人民幣1.00元的內資股，於上海證券交易所上市及以人民幣買賣
「採納日期」	指	股東於臨時股東會上採納2026年H股股份計劃的日期，或如適用，取得上市規則所規定的採納2026年H股股份計劃的任何其他必要批准的日期，以較遲者為準
「適用法律」	指	所有適用法律、法規、條例或相關監管機構的要求，包括但不限於中國公司法、中國證券法、證券及期貨條例、上市規則以及公司章程的相關規定

「考核期間」	指	就2026年A股限制性股票激勵計劃而言，自2026年起至2028年止三個財政年度
「公司章程」	指	本公司經不時修訂的公司章程
「聯繫人」	指	具有上市規則賦予該詞之涵義
「獎勵函件」	指	就2026年H股股份計劃而言，本公司發出的獎勵函件，當中載明向承授人授出的H股獎勵的條款及條件
「董事會」	指	本公司之董事會
「監事會」	指	本公司之監事會
「營業日」	指	香港聯交所開放買賣證券之日子
「本公司」	指	蘇州納芯微電子股份有限公司，一間於2013年5月17日在中國成立的公司，其A股於上海證券交易所上市(股份代碼：688052)，及其H股於香港聯交所主板上市(股份代碼：2676)
「關連人士」	指	具有上市規則賦予該詞之涵義
「中國結算」	指	中國證券登記結算有限責任公司
「中國證監會」	指	中國證券監督管理委員會
「董事」	指	本公司董事
「股息調整」	指	就2026年A股限制性股票激勵計劃而言，因派發股息而對授出價格作出的調整
「臨時股東會」	指	本公司將於2026年7月23日(星期四)下午三時正假座中國江蘇省蘇州工業園區東蕩田巷9號本公司會議室以現場會議形式舉行的臨時股東會，以供批准本通函所載決議案
「合資格參與者」	指	就2026年H股股份計劃而言，僱員參與者或服務供應商參與者

「僱員參與者」	指	就2026年H股股份計劃而言，於授出日期身為本公司或本集團任何成員公司的僱員(不論全職或兼職)、董事或高級人員的任何人士
「授出日期」	指	就2026年H股股份計劃而言，向承授人授予H股獎勵的日期，即相關H股獎勵的獎勵函件日期，且必須為營業日；就2026年A股限制性股票激勵計劃而言，本公司授予激勵對象限制性股票的日期，且必須為交易日
「授出價格」	指	就2026年A股限制性股票激勵計劃而言，本公司授予激勵對象每一股限制性股票時所確定的、激勵對象獲得本公司每一股限制性股票的價格
「承授人」	指	就2026年H股股份計劃而言，任何獲批准參與2026年H股股份計劃並已根據2026年H股股份計劃規則於計劃期間內獲授任何H股獎勵的合資格參與者
「授出條件」	指	就2026年A股限制性股票激勵計劃而言，激勵對象為根據2026年A股限制性股票激勵計劃獲授限制性股票所必須滿足的條件
「本集團」	指	本公司及其不時之附屬公司，而「本集團成員公司」一詞應據此解釋
「H股」	指	本公司股本中每股面值人民幣1.00元的境外上市外資普通股，於香港聯交所上市及以港元買賣
「H股獎勵」	指	就2026年H股股份計劃而言，由董事會或計劃管理人授予承授人的獎勵，於滿足獎勵函件可能列明的條件的前提下，該獎勵使承授人有權收取計劃管理人可能釐定的相關數量的H股
「H股獎勵股份」	指	就2026年H股股份計劃而言，H股獎勵所涉及的H股，包括以零代價或其他方式新配發及發行的H股
「控股公司」	指	本公司作為其附屬公司的公司
「港元」	指	香港法定貨幣，港元

「香港」	指	中華人民共和國香港特別行政區
「香港聯交所」	指	香港聯合交易所有限公司
「激勵對象」	指	就2026年A股限制性股票激勵計劃而言，本集團核心技術人員、中層管理人員、骨幹人員及其他根據2026年A股限制性股票激勵計劃的要求已獲得限制性股票的僱員
「最後實際可行日期」	指	2026年6月30日，即本通函刊發前確定其中所載若干資料的最後實際可行日期
「上市規則」	指	香港聯合交易所有限公司證券上市規則
「新股份」	指	將由本公司配發及發行且尚未載入本公司股東名冊的新H股，以及將由本公司轉讓的庫存股
「中國」	指	中華人民共和國(僅就本通函而言，不包括香港、中國澳門特別行政區及台灣)
「中國公司法」	指	《中華人民共和國公司法》
「中國證券法」	指	《中華人民共和國證券法》
「購買價」	指	就H股獎勵而言，承授人為獲取組成H股獎勵的H股(如有)而須支付的每股價格，其將於獎勵函件中列明
「薪酬與考核委員會」	指	董事會薪酬與考核委員會
「限制性股票」	指	就2026年A股限制性股票激勵計劃而言，本公司根據2026年A股限制性股票激勵計劃規定的條款、條件及價格，授予激勵對象一定數量的A股。該等A股須按若干歸屬批次歸屬，且僅可於滿足2026年A股限制性股票激勵計劃所規定的授出條件及歸屬條件後方可歸屬

「人民幣」	指	中國的法定貨幣，人民幣
「計劃管理人」	指	就2026年H股股份計劃而言，董事會任何委員會或董事會授權管理2026年H股股份計劃的其他人士
「計劃期間」	指	就2026年H股股份計劃而言，自採納日期起計十(10)年期間，至採納日期十週年當日結束，除非根據2026年H股股份計劃規則提前終止
「自律監管指南第4號」	指	《科創板上市公司自律監管指南第4號－股權激勵信息披露》
「服務供應商參與者」	指	就2026年H股股份計劃而言，於本集團日常及一般業務過程中，為本集團長期發展利益而持續或經常性地向本集團提供服務的任何人士，包括由計劃管理人根據2026年H股股份計劃規則所載標準並於遵守任何適用法律、規則及規例的前提下釐定的以下類別：(i)技術研發服務供應商；及(ii)銷售及市場拓展服務供應商，惟(i)就集資、合併或收購提供諮詢服務的配售代理或財務顧問，或(ii)核數師或估值師等提供保證或須以公正客觀態度履行服務的專業服務供應商，應排除於此類別之外
「證券及期貨條例」	指	香港法例第571章證券及期貨條例
「股份」	指	本公司股本中每股面值人民幣1.00元的普通股，包括A股及H股
「股東」	指	股份持有人
「科創板上市規則」	指	《上海證券交易所科創板股票上市規則》
「附屬公司」	指	本公司任何附屬公司(定義見上市規則)
「主要股東」	指	具有上市規則賦予該詞之涵義

「庫存股」	指	具有上市規則賦予該詞之涵義；凡提及新股份，則包括庫存股，凡提及發行新股份，則包括轉讓庫存股
「信託」	指	就2026年H股股份計劃而言，本公司根據2026年H股股份計劃規則設立以持有H股的一個或多個信託
「受託人」	指	就2026年H股股份計劃而言，本公司就信託不時委任的專業受託人
「獨特條款」	指	就2026年H股股份計劃而言，向本公司任何董事或行政總裁作出的授予，而其條款的歸屬期少於十二(12)個月或未設置業績考核指標或欠缺回撥機制
「有效期」	指	就2026年A股限制性股票激勵計劃而言，自限制性股票授出日期起至所有限制性股票已歸屬或已失效並成為無效之日止的期間
「歸屬條件」	指	就2026年A股限制性股票激勵計劃而言，激勵對象為使限制性股票根據2026年A股限制性股票激勵計劃得以歸屬而必須滿足的條件
「歸屬日期」	指	就2026年H股股份計劃而言，計劃管理人不時釐定的一個或多個日期，於該日期將H股獎勵(或其中部分)歸屬於相關承授人，其後，承授人可根據2026年H股股份計劃規則行使計劃管理人釐定的H股獎勵(除非被視為出現不同的歸屬日期)；就2026年A股限制性股票激勵計劃而言，激勵對象已滿足授出條件及歸屬條件後，所授出的限制性股票獲登記的日期，該日期必須為交易日
「%」	指	百分比

Suzhou Novosense Microelectronics Co., Ltd.
蘇州納芯微電子股份有限公司
(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)
(股份代號：2676)

執行董事：
王升楊先生
盛雲先生
王一峰先生
姜超尚先生

非執行董事：
吳傑先生

獨立非執行董事：
洪志良博士
陳西嬋博士
王如偉先生
杜琳琳女士

註冊辦事處：
中國
江蘇省
蘇州工業園區
東蕩田巷9號

總部及中國主要營業地點：
中國
江蘇省
蘇州工業園區
東蕩田巷9號

香港主要營業地點：
香港
灣仔
皇后大道東248號
大新金融中心40樓

敬啟者：

(1)建議採納2026年H股股份計劃及相關事宜；
(2)建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃及相關事宜；
及
(3)臨時股東會通告

1. 緒言

茲提述本公司日期為2026年6月22日有關建議採納2026年H股股份計劃及建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃之公告。

本通函旨在向　閣下提供(其中包括)臨時股東會通告及相關詳情，以使　閣下就臨時股東會上提呈之特別決議案作出知情決定。

經計及本公司同時在A股及H股市場上市，董事會已決議同時採納2026年H股股份計劃及2026年A股限制性股票激勵計劃。鑑於兩個市場的僱員對不同激勵機制的熟悉程度及接受程度有所差異，兩項計劃並行運作將為本公司提供更大的靈活性，以便為不同地區及不同僱員類別的參與者量身定制最合適的激勵工具。尤其是，部分中國境內僱員可能對A股市場更為熟悉，並基於其對國內資本市場的認識和理解，認為涉及A股的獎勵是更合適及有效的激勵形式。有關安排使本公司能夠在不同僱員群體中實現更精細及更具針對性的激勵效果，從而支持本公司的長遠發展策略。

同時採納2026年H股股份計劃及2026年A股限制性股票激勵計劃，可使本公司：

(1) 實現激勵的全面覆蓋及公平性：同時採納兩項計劃可確保全球核心人才納入激勵框架，避免因單一計劃的地域限制而導致部分關鍵人員無法獲得有效激勵；

(2) 充分運用A股及H股市場的股權資源：分別以A股及H股作為相關激勵股份，本公司可提供更豐富的激勵工具及更大的靈活性，同時避免對任何單一市場的股本造成過度攤薄；

(3) 配合不同市場的人才競爭形勢：國內市場僱員普遍較關注A股股價表現，而海外市場僱員則更重視H股股價表現。採用僱員熟悉市場的股份，可使彼等直接感知激勵效果，從而提升所授出激勵的相關性及有效性；

(4) 增強激勵安排的靈活性：經考慮各市場的特點及監管要求後，兩項計劃在授出條件、行使安排、歸屬期及表現目標等方面設計不同特色，以更切合不同地區業務發展的實際需要。

2026年H股股份計劃及2026年A股限制性股票激勵計劃的條款概要載列如下。

2. 建議採納2026年H股股份計劃

董事會已決議建議採納2026年H股股份計劃以供股東批准。在批准採納2026年H股股份計劃時，董事會已考慮多項因素，包括本集團對吸引、激勵及挽留人才的需求。

2026年H股股份計劃的運作須滿足以下條件：

(1) 股東於臨時股東會上通過特別決議案，以批准及採納2026年H股股份計劃，並授權董事會向合資格參與者授出H股獎勵股份，以及配發、發行及處理本公司就根據2026年H股股份計劃授出的H股獎勵股份而將予發行的H股；及

(2) 香港聯交所上市委員會批准根據2026年H股股份計劃將配發及發行作為H股獎勵股份來源的H股上市及買賣。

本公司將向香港聯交所申請，批准根據2026年H股股份計劃將配發及發行作為H股獎勵股份來源的H股上市及買賣。

截至最後實際可行日期，承授人尚未確定。於2026年H股股份計劃於臨時股東會上獲批准後，本公司可召開董事會會議(如需要)以釐定指定承授人名單。本公司將適時另行刊發公告。

2026年H股股份計劃主要條款概要

2026年H股股份計劃的主要條款概要載於本通函附錄一。該概要為2026年H股股份計劃條款的概要，並不構成其完整條款。

目的

2026年H股股份計劃旨在：(i)為本公司提供吸引合資格參與者、向其提供報酬、激勵、挽留、獎勵、補償及╱或提供利益的靈活方法；(ii)通過為該等合資格參與者提供機會以獲得本公司專有權益並成為股東，使彼等的利益與本公司及股東的利益保持一致；及(iii)鼓勵合資格參與者為本公司的長期增長、業績及盈利作出貢獻，並為本公司及股東的整體利益提升本公司及股份的價值。

H股獎勵股份的來源

H股獎勵股份將通過以下方式滿足：(i)庫存股；(ii)本公司僅會於根據上市規則第17.01(1)(a)條在2026年H股股份計劃項下確定特定參與者後，方會配發及發行予信託項下受託人的新H股；或(iii)信託項下受託人在場內或場外購買或收購的現有H股。

於臨時股東會上提呈第4.2項決議案所載計劃授權限額供股東審議及批准，以配發及發行新H股及轉讓庫存股償付H股獎勵股份。

截至最後實際可行日期，概無根據2026年H股股份計劃委任受託人。概無董事將成為2026年H股股份計劃的受託人或將於受託人中擁有任何直接或間接權益。

合資格參與者及釐定資格的基準

董事會或計劃管理人不時釐定的合資格參與者包括：

(a) 任何僱員參與者；

(b) 任何服務供應商參與者，其於本集團日常及一般業務過程中持續或經常向本集團提供服務，且該等服務符合本集團長期增長利益。

任何合資格參與者獲授H股獎勵的資格，須由董事會或計劃管理人根據其認為該合資格參與者按照2026年H股股份計劃規則對本集團發展及增長的貢獻，不時釐定。

就僱員參與者的資格而言，董事會或計劃管理人會考慮(其中包括)僱員參與者的教育背景、專業經驗、資格、技能、知識、服務年期、工作職位、工作職責、對本集團的貢獻及績效評核結果。就兼職僱員而言，彼等主要為經驗豐富的行業專家及負責研發、會計及市場推廣等職能的其他專業人士，而本公司目前無法以全職僱傭形式聘用該等人士。儘管如此，本公司希望留聘及吸納該等人士，以增強其人才儲備並鞏固其核心競爭力。鑑於行業內人才競爭激烈，本公司雖已就該等人士的服務向其支付若干酬金，但董事會認為，在受其僱傭狀況所帶來的限制下，向該等人士授出H股獎勵以留聘彼等，屬公平合理且符合本公司的人才策略。

符合資格參與2026年H股股份計劃的服務供應商參與者包括本集團所委聘的任何服務供應商，該等供應商於本集團的日常業務過程中持續定期地提供有利於本集團長期增長的服務。本集團為一家中國模擬芯片供應商，圍繞(i)汽車電子、(ii)泛能源及(iii)消費電子等應用領域，向客戶(主要包括分銷商及直銷客戶)提供豐富、高性能、高可靠性的產品及解決方案。我們的傳感器產品、信號鏈芯片和電源管理芯片三大品類構成了從(i)感知、(ii)信號處理到(iii)系統供電及功率驅動的完整系統鏈路。本集團不時委聘以下類別的服務供應商，彼等所提供服務與本集團的核心業務運營密切相關並為其提供支持，包括模擬芯片的研發、生產及應用業務(設計、開發及銷售相關產品，包括傳感器產品、信號鏈芯片及電源管理芯片產品以及其他相關技術及產品)：

(1) 技術研發服務供應商

該等服務供應商作為本集團核心技術能力的延伸，針對模擬芯片提供專業且適用於多場景的客製化技術開發及研發支持。彼等的服務範圍包括但不限於：(i)參與本集團核心產品(即傳感器產品、信號鏈芯片及電源管理芯片)在汽車電子、泛能源及消費電子領域的應用場景實施及開發服務，從而豐富產品矩陣及技術積累，以協助本公司迅速進軍新興行業並完善產品矩陣；(ii)支持產品迭代、系統維護、性能優化及合規相關技術提升，主要包括專業晶圓製造工藝供應商，以增強本公司的基礎技術能力；(iii)協助制定知識產權策略、編製技術文件及研發流程標準化；及(iv)在敏捷開發框架下與本集團內部工程團隊緊密合作，以確保及時交付及高質量產出。

該等服務供應商所提供的服務具有高度專業性、持續性及戰略關鍵性，其交付成果直接影響本集團產品組合的競爭力、基礎技術的可擴展性及創新能力。鑒於模擬芯片行業的高科技性質，具備所需專業知識深度的合資格技術研發服務供應商的數量有限，向該等服務供應商授出H股獎勵，有助於促進長期合作，從而推動技術突破，為本集團的長期發展帶來裨益。

該等技術研發服務供應商所提供的服務(i)為向本集團獨家提供；(ii)對本集團的運營而言屬重大及相關；及(iii)以定期或持續方式提供，其服務的連續性及頻率與僱員相若。董事會認為，該等技術研發服務供應商實質上類似於本集團技術及研發職能的延伸，因而納入該等服務供應商為2026年H股股份計劃的合資格參與者屬公平合理，並符合本公司的整體利益。

(2) 銷售及市場拓展服務供應商

該等服務供應商主要代表本公司承擔終端市場拓展及獲客的職責。根據彼等各自的能力，各有關服務供應商向本集團提供全部或部分以下服務：(i)針對特定應用場景(如人形機器人領域)制定並執行市場推廣策略；(ii)確定潛在終端客戶的應用需求，並與本公司合作共同設計產品；(iii)維護主要客戶關係，並協助進行銷售談判及合約簽訂；(iv)收集市場情報、競爭分析及客戶反饋，為本集團優化產品定位及營銷策略提供支持；(v)協助及支持本集團及時交付產品及服務，從而促進收入變現；(vi)提升本集團的品牌推廣及市場影響力，尤其是在中國內地境外的國家及地區；及(vii)向客戶提供售後服務(包括將客戶對本集團產品的反饋傳達予本集團、協調產品退換貨、就使用本集團產品提供技術培訓及充當客戶與本集團之間解決問題或投訴的渠道)。有關服務供應商擁有成熟的客戶網絡及資源以協助本集團獲取客戶，而本集團的內部市場推廣團隊於初期則無法接觸到此類現有的網絡及資源。市場參與者為獲取客戶而聘用該等專業人士，符合行業慣例。鑒於兼具相關技術知識及成熟客戶網絡的服務供應商有限，向該等服務供應商授出H股獎勵，有助於促進長期合作，從而推動市場滲透，為本集團的長期發展帶來裨益。

鑒於該等服務供應商對收入增長及市場份額擴張的直接貢獻，以及該等服務供應商的績效與本集團的長期經營成果之間的高度相關性，向彼等授出H股獎勵，有助於使彼等的利益與本公司的利益保持一致，並鼓勵彼等從股東角度推動價值提升。該等市場拓展服務供應商所提供服務(i)為向本集團獨家提供；(ii)對本集團的運營而言屬重大及相關；及(iii)以定期或持續方式提供，其服務的連續性及頻率與僱員相若。董事會認為，該等市場拓展服務供應商實質上類似於本集團市場拓展職能的延伸，因而納入該等服務供應商為2026年H股股份計劃的合資格參與者屬公平合理，並符合本公司的整體利益。

該等服務供應商參與者均為在彼等各自的領域擁有廣泛業務網絡的資深專業人士。本集團可能無法聘用彼等作為僱員，原因是彼等通常更喜歡以自僱的方式工作，這與彼等所在國家或地區的市場規範及行業慣例一致。由於本公司的內部資源無法提供所需支持，致使該等專業服務必須外包，而該等服務供應商參與者已為本公司提供專業服務。這與本集團運營所在行業的行業慣例一致，其高度依賴於相關專家對特定市場發展及變動的評估。由於各種限制，本公司亦可能不時無法從其內部資源獲得類似的專業支持。

此外，鑒於設置海外分支機構及符合當地合規要求的高昂成本，本公司可能不會在其運營所在的國家及地區設置法人實體(為聘用僱員所必需)。通過委聘服務供應商而非聘用彼等作為僱員，本公司能夠向當地客戶提供銷售服務及售後服務，同時促進本集團的全球營銷及研發活動。

本公司目前在中國內地及就其海外業務所委聘的服務供應商如下：

(a) 於中國內地境外的國家及地區，本公司通過名義僱主委聘市場拓展服務供應商及技術研發服務供應商，以控制於各相關國家設立分支機構所涉及的行政成本；及

(b) 於全球範圍內，若干技術專業人員、營銷專家及顧問以自僱或外包的方式為本公司提供持續及長期服務，鑒於其專業性質，此屬常見市場慣例。

本公司未來可能會根據其業務需求，於其他國家或地區委聘市場拓展服務供應商及研發服務供應商，以更好地支持本公司的業務增長計劃。本公司現時委聘並一直定期委聘該等服務供應商。因此，服務供應商參與者於本集團的過往發展及增長以及當前的日常業務過程中發揮著重要作用，服務供應商參與者持續提供的服務與本集團僱員所提供者相若。

服務供應商參與者的範圍不得包括任何配售代理、就集資、合併或收購提供諮詢服務的財務顧問，或提供核證服務或須以公正、客觀方式履行服務的專業服務供應商(如核數師或估值師)。

倘服務供應商符合上述服務供應商類型之一的資格，並符合納入上述類別的初步資格標準，則將考慮以下事項：

(i) 是否符合服務供應商參與者資格

潛在服務供應商參與者是否將符合服務供應商參與者資格，將由董事會或計劃管理人根據下文所載資格標準，基於定性及定量績效指標，視具體情況釐定，包括(i)服務供應商參與者與本集團之間業務關係的重要性及性質(如所提供服務是否與本集團的核心職能及本公司的重點領域有關，及該等業務交易是否可輕易由第三方取代)；(ii)向本集團所提供服務質量及╱或與本集團合作的往績記錄；及(iii)與本集團的業務交易規模，當中考慮本集團因服務供應商參與者而產生或可能產生的實際或預期收入或盈利變動等因素。

(ii) 服務供應商參與者是否持續向本集團提供服務

於評估服務供應商參與者是否持續向本集團提供服務時，計劃管理人將考慮以下因素：(i)已向或將向本集團提供的服務的時長及類型，以及對該等服務是否有經常及定期需求；(ii)本集團委聘服務供應商參與者的目的，以及向服務供應商參與者授出獎勵如何符合2026年H股股份計劃的目的或令本集團獲益；及(iii)根據可得的行業資料，可資比較同業上市公司就類似服務供應商參與者(如有)所提供的薪酬待遇。

董事會(包括獨立非執行董事)認為,納入服務供應商參與者為2026年H股股份計劃合資格參與者屬公平合理,且符合2026年H股股份計劃的目的以及本公司及其股東的整體長期利益。獎勵服務供應商參與者的理由是,本公司認可彼等於過往及未來貢獻的重要性,因而認為納入服務供應商參與者為合資格參與者將使本公司能夠靈活地提供股權激勵(而非以貨幣代價消耗現金資源),以獎勵身為服務供應商參與者的人士並與其合作,而彼等可能在各自領域擁有卓越的專業知識,或能夠為本集團提供寶貴的專業知識及服務,或提升本集團的表現及鞏固本集團的市場地位。具體而言,董事會認為:

(i) 所建議的服務供應商參與者類別符合本公司的業務需求並與行業慣例一致,理由如下:

(a) 向服務供應商授出獎勵為模擬集成電路行業的常見行業慣例,本公司於該行業的主營業務為芯片的研發及設計。委聘具有專業技能及知識的技術研發服務供應商作為獨立承包商屬常見行業慣例,對於推動本集團的業務成功至關重要;

(b) 本集團與銷售及市場拓展服務供應商合作,該等供應商於市場研究及市場策略、產品設計、協助銷售談判及合約簽訂以及品牌推廣方面提供專業服務。該等服務供應商貢獻至關重要的專業知識、行業經驗、網絡及戰略指導,為本集團的發展及運營提供重大支持;

(ii) 甄選各類別內的服務供應商參與者的標準足夠具體,以確保將僅納入其獲委聘將持續經常支持本集團的日常業務過程,並對本集團的運營以及可持續及成功發展至關重要的供應商;及

(iii) 任何授出的條款將由計劃管理人經參考2026年H股股份計劃的目的及每名服務供應商參與者對本集團的貢獻釐定。

計劃授權限額及服務供應商分項限額

待按照2026年H股股份計劃規則規定的限額更新及股東獨立批准後，假設已發行股份的總數自本通函日期起及截至採納日期保持不變，(i)就根據2026年H股股份計劃及本公司任何其他計劃(包括根據2026年A股限制性股票激勵計劃)將授出的所有購股權及獎勵可能發行的新股份總數將為16,124,957股，約佔截至採納日期已發行相關類別股份(不包括庫存股)的10.00%(「**計劃授權限額**」)；及(ii)於計劃授權限額內，根據2026年H股股份計劃就將授予服務供應商參與者的所有購股權及獎勵而可能發行的新股份總數不得超過3,224,991股H股，約佔截至採納日期已發行相關類別股份(不包括庫存股)的2.00%(「**服務供應商分項限額**」)。

服務供應商分項限額乃根據本公司擬授予服務供應商參與者的最高可能股份數目及本公司的未來業務及發展計劃釐定。服務供應商分項限額乃基於多項因素釐定，包括：(i)服務供應商分項限額不會導致投票權出現重大攤薄影響，同時提供足夠數量的H股作為對服務供應商參與者的激勵；(ii)在激勵服務供應商參與者的目的與保障股東免受不成比例攤薄影響之間取得平衡的需要；(iii)服務供應商參與者在本集團業務中的服務使用程度、與服務供應商參與者的現行付款及╱或結算安排；(iv)服務供應商參與者將帶來的實際或潛在商業及╱或財務貢獻，以及本集團預期的成本節省；(v)本公司有意將大部分H股獎勵授予僱員參與者，因此將較大部分的計劃授權限額預留予僱員參與者；(vi)本公司估計其擬激勵的潛在服務提供者人數百分比及擬授予服務供應商參與者的H股數量百分比均將不超過2.00%；及(vii)2.00%的分項限額與於類似行業經營的同業公司現行市場慣例一致。經計及上述各項，董事會認為，服務供應商分項限額不會導致現有股東的投票權過度攤薄，故屬適當及合理。董事會認為，經計及以下各項，向服務供應商參與者授出獎勵符合行業規範，對通過使其利益與本公司及股東的利益保持一致而加強與該等服務供應商參與者的長期關係亦屬適當，且與2026年H股股份計劃的目的一致：

(a) 上文詳述的服務供應商參與者的範圍及資格標準背後的理由；

(b) 對服務供應商參與者於本集團業務中服務的使用程度、目前與服務供應商參與者的付款及╱或結算安排；

(c) 該服務供應商分項限額使本集團可靈活地提供股權激勵(而非以貨幣代價消耗現金資源),以獎勵本集團僱員或董事以外的人士及與其合作,該等人士可能在其領域擁有卓越的專業知識或能夠為本集團提供寶貴的專業知識及服務,這與2026年H股股份計劃的目的一致;

(d) 該服務供應商分項限額為最高限額,且本公司可靈活地根據未來的業務增長及需求於適當時候自該服務供應商分項限額中分配H股獎勵以達成對其他合資格參與者的H股獎勵。例如,倘本公司認為本集團於未來某個時間點的業務需求表明服務供應商參與者不再需要完整的服務供應商分項限額,且將該分項限額下的部分H股獎勵分配予其他合資格參與者將更適當及有益於2026年H股股份計劃的目的;及

(e) 於香港聯交所上市的其他本公司所建議或採納的服務供應商分項限額。

董事會(包括獨立非執行董事)認為,服務供應商分項限額屬適當、合理及與2026年H股股份計劃的目的一致。於達致該觀點時,董事已考慮以下各項:(i)本公司並無其他股份計劃涉及新股份;(ii)本集團依賴與由外部供應商、業務合作夥伴、顧問及其他服務供應商組成的廣泛網絡的持續合作,彼等並非本集團的僱員或高級職員,但彼等可能在各自領域擁有卓越的專業知識,或能夠為本集團帶來寶貴的專業知識及戰略裨益;及(iii)服務供應商分項限額為本集團提供向非僱員參與者提供股權激勵的可計量靈活機制,而無需配置現金資源作為貨幣代價,從而保持本集團的財務靈活性。

就計算計劃授權限額及╱或服務供應商分項限額而言,就根據2026年H股股份計劃條款(或本公司任何其他股份計劃條款)已失效的H股獎勵將不被視為已動用。為免生疑問,就計算計劃授權限額及╱或服務供應商分項限額而言,已註銷的H股獎勵將被視為已動用。

個人限額

倘向合資格參與者授出任何獎勵，將致使根據2026年H股股份計劃項下將授出的所有H股獎勵以及本公司所有其他股份計劃項下的所有購股權及獎勵(不包括根據2026年H股股份計劃及本公司任何其他股份計劃的條款已失效者)已發行及將予發行的股份總數在直至該授出當日(包括該日)止的任何12個月期間超過截至該授出當日已發行相關類別股份(不包括庫存股)的1.00%，則該授出須遵守上市規則第17章的相關規定。

向本公司董事、最高行政人員或主要股東或彼等各自的任何聯繫人授出任何以新股份支付的H股獎勵，須經計劃管理人(不包括身為授出H股獎勵的建議接受方的任何成員)及獨立非執行董事(不包括身為授出H股獎勵的建議接受方的任何獨立非執行董事)批准。

倘向本公司任何董事(獨立非執行董事除外)或最高行政人員或彼等各自的任何聯繫人授出任何以新股份支付的H股獎勵，將致使就已授予該人士的所有獎勵(不包括根據相關計劃規則失效的任何獎勵)已發行及將予發行的股份在直至該授出當日(包括該日)止的12個月期間合共超過於該授出當日根據2026年H股股份計劃及本公司任何其他股份計劃已發行相關類別股份(不包括庫存股(如有))總數的0.1%(或香港聯交所可能不時指定的其他更高百分比)，則該等進一步授出H股獎勵須經股東於股東會上按規定方式批准，且其已遵守上市規則第17章所載相關規定後方告生效。

倘向本公司獨立非執行董事或主要股東(或彼等各自的任何聯繫人)授出任何以新股份支付的H股獎勵，將致使就已授予該人士的所有購股權及獎勵(不包括根據相關計劃規則失效的任何購股權及獎勵)已發行及將予發行的股份數目在直至該授出當日(包括該日)止的12個月期間合共超過於該授出當日根據2026年H股股份計劃及本公司任何其他股份計劃已發行相關類別股份(不包括庫存股(如有))總數的0.1%(或香港聯交所可能不時指定的其他更高百分比)，則該等進一步授出H股獎勵須經股東於股東會上按規定方式批准，且其已遵守上市規則第17章所載相關規定後方告生效。

績效目標

在2026年H股股份計劃規則條文以及所有適用法律、規則及法規的規限下，計劃管理人可不時全權酌情選擇任何合資格參與者參與2026年H股股份計劃而成為承授人，並在計劃管理人可不時全權酌情釐定的有關績效目標、標準或條件的規限下向任何承授人授出H股獎勵股份。獎勵函須載明任何有關績效目標、標準或條件。為免生疑問，倘相關獎勵函並無載列任何績效目標、標準或條件，則H股獎勵無須受任何績效目標、標準或條件規限。

計劃管理人須於獎勵函中指明將評估該等績效目標、標準或條件是否獲達成的公司人員。

相關獎勵函將載明績效目標、標準或條件。績效目標可結合定性及定量要求，並納入對合資格參與者(如技能、專業知識、其部門的關鍵績效指標、對本公司的貢獻)的年度評核及╱或本公司表現(如達成的財務指標、業務及市值里程碑)。計劃管理人將進行年度評核(無論如何，於各相應歸屬日期之前)，將績效與預先設定的目標進行比較，以釐定該等目標是否已實現及實現的程度。有關評核可參考本集團的經審核或管理賬目、運營報告、項目進度報告、個人績效考核記錄或計劃管理人認為相關的其他客觀證明資料進行。

於有關評核後，倘計劃管理人釐定任何指定績效目標未獲達成，則於相關歸屬期間未歸屬的H股獎勵股份將自動失效。

董事會(包括獨立非執行董事)認為，在2026年H股股份計劃規則中明確列出一套通用的績效目標並不切實可行，原因是每名承授人於本集團擔當的角色不同，所作貢獻亦有分別。相反，2026年H股股份計劃規則載有計劃管理人不時釐定個人績效目標(如有)時需要考慮的因素。計劃管理人於作出有關決定時將考慮2026年H股股份計劃的目的，並確保將根據相關承授人的特定情況設定適當的具體績效目標。

接納及購買價

承授人於接納2026年H股股份計劃項下H股獎勵時無須向本公司支付任何代價。除非獎勵函另有規定，否則承授人須自授出日期起計三十(30)個營業日內接納H股獎勵。

H股獎勵的購買價應由計劃管理人全權酌情釐定並於獎勵函件中通知承授人。經計及2026年H股股份計劃的目的、相關授出的意圖(包括作為報酬的補充)及相關承授人的特點(如所作貢獻、達成的里程碑及完成的項目),購買價應設定在不同的水平,即零、面值、現行市場價格或較有關市場價格的折讓。

鑒於合資格參與者已經或將來對本集團的貢獻,董事會認為,購買價屬公平合理,並符合本公司及股東的整體利益。董事會認為,有關安排使合資格參與者能夠就本公司的未來表現共擔風險及共享回報。通過增強所有權感及促進持續承擔,該等安排反映本公司的激勵安排,這與2026年H股股份計劃於認可合資格參與者對本集團的貢獻方面的宗旨相一致。

計劃期間

2026年H股股份計劃將由採納日期起計十(10)年期內保持有效,惟董事會根據2026年H股股份計劃規則提早終止除外。

H股獎勵股份的歸屬

在所有適用法律、規則及法規的規限下,計劃管理人可全權酌情釐定歸屬任何H股獎勵的歸屬期。任何H股獎勵的歸屬日期不得短於由授出日期(包括授出日期)起計十二(12)個月,惟於下列情況下授予僱員參與者的H股獎勵的歸屬期可短於十二(12)個月:

(a) 向新僱員參與者授出「補償性」H股獎勵,以替代彼等從前僱主離職時被沒收的股份獎勵;

(b) 向因身故、傷殘或發生任何不可控事件而終止僱傭關係的僱員參與者授出獎勵。於該等情況下,可加速H股獎勵的歸屬;

(c) 授出的H股獎勵附帶2026年H股股份計劃規則所規定的基於績效的歸屬條件而非基於時間的歸屬標準;

(d) 因行政及合規原因而於年內分批作出的授予。該等授予可能包括原應較早授出但須等待後續批次的H股獎勵。於此情況下,歸屬期可能會相應縮短,以反映H股獎勵原應授出的時間;

(e) 授出的H股獎勵附帶混合或加速歸屬時間表，令H股獎勵可於十二(12)個月期間內平均歸屬；或

(f) 授出的H股獎勵附帶超過十二(12)個月的總歸屬及持有期。

董事會認為，(i)於若干情況下，嚴格的十二(12)個月歸屬要求並不切實可行或對僱員參與者不公平；(ii)本集團需要一定程度的靈活性，以應對需要該靈活性的特殊情況；及(iii)鑒於不斷變化的市場狀況及行業內的競爭壓力，本集團應有酌情權制定其本身的人才獲取及挽留策略，因此應有能力視乎具體情況採納適當的歸屬條件，包括基於績效的歸屬條件，而非基於時間的歸屬標準。例如，(1)授出「補償性」H股獎勵，以替代僱員參與者從前僱主離職時被沒收的股份獎勵，可減少人才獲取的重大障礙，並為實現建立有競爭力團隊的目標提供支持；(2)於發生身故、傷殘或不可抗力事件時加速歸屬，有助於公平對待僱員參與者，同時承認彼等過往對本集團的貢獻，這與本公司作為負責任僱主的責任一致；及(3)與特定交付成果的實現情況掛鈎的較短期限的基於績效的歸屬安排，與2026年H股股份計劃促進本公司長期增長的目標一致。鑒於上述情況，董事會認為，上文所載較短的歸屬期與現行市場慣例一致，於有關情況下屬適當，且符合2026年H股股份計劃的目的。

退扣機制

根據2026年H股股份計劃，存在可能觸發H股獎勵退扣或失效的特定情形。該等情形包括：(i)承授人因故在無通知的情況下終止僱傭關係或合約關係，或因涉及不誠實或誠信問題的犯罪行為而不再為合格參與者；(ii)承授人嚴重違反本集團的內部政策、協議(包括非競爭義務)；(iii)承授人發生嚴重不當行為或違反2026年H股股份計劃的條款；(iv)向承授人授出H股獎勵不再適當或不符合2026年H股股份計劃的目的；或(v)本公司需根據適用法律、規則及法規或監管機關(如香港聯交所)的要求行使退扣。於上述情形下，計劃管理人可全權酌情釐定已授出但尚未歸屬的所有H股獎勵將立即失效，並要求承授人將以下各項轉讓回本公司或其代理人：(1)相應數目的H股，(2)等於有關H股市值或現金付款的金額，或(3)第(1)項與第(2)項相組合。

董事認為，2026年H股股份計劃規則的有關退扣機制為本公司提供收回向存在失職行為的承授人所授出股權激勵的選擇，確保H股獎勵股份僅授予按符合本公司最佳利益行事的人士，其與2026年H股股份計劃的目的一致。其為董事會或計劃管理人於各項授出的特定情況設定H股獎勵股份的條款及條件時提供更大靈活性，有助實現提供具有意義的激勵以吸引、激勵並挽留對本集團發展具有價值的技能熟練且經驗豐富的個人，且符合2026年H股股份計劃的目的以及全體股東的利益。

綜上所述，董事認為2026年H股股份計劃的條款符合2026年H股股份計劃的目的。

上市規則涵義

根據上市規則第17章，2026年H股股份計劃構成本公司涉及發行新股份的股份計劃，因此，採納2026年H股股份計劃須經股東批准。2026年H股股份計劃的條款符合上市規則第17章的有關規定。本公司將就2026年H股股份計劃遵守上市規則第17章的適用披露規定。

上述決議案已獲董事會批准，並謹此於臨時股東會上提呈，供股東審議及批准。

3. 建議授權董事會及╱或計劃管理人處理與2026年H股股份計劃有關的事宜

為確保2026年H股股份計劃成功實施，董事會建議，待股東於臨時股東會上批准2026年H股股份計劃後，股東亦授權董事會及╱或計劃管理人全權處理所有有關事宜以批准及代表本公司簽立就實施及推行2026年H股股份計劃而言屬必要、適當或權宜的文件，以及處理與2026年H股股份計劃有關的事宜，包括但不限於以下各項：

(1) 管理及運作2026年H股股份計劃；

(2) 在符合上市規則第17章(包括但不限於第17.03(18)條)的規定的情況下，不時修改及╱或修訂2026年H股股份計劃，惟(i)有關修改及╱或修訂須根據2026年H股股份計劃有關此類修改及╱或修訂的條文進行；(ii)任何重大更改及╱或修訂須經股東於股東會批准；及(iii)有關修改及╱或修訂須符合上市規則第17章；

(3) 根據2026年H股股份計劃向合資格參與者授出H股獎勵股份，並根據2026年H股股份計劃之條款及條件以及上市規則，不時配發及發行根據授出之H股獎勵股份所須配發及發行之新股份數目；

(4) 於適當時間或期間，就根據2026年H股股份計劃之條款及條件所授出之H股獎勵股份所涉及的可能配發及發行之任何股份，向香港聯交所申請上市及批准買賣；

(5) 在符合上市規則第17章(包括但不限於第17.03(18)條)的規定的情況下，同意就2026年H股股份計劃所需或所施加而被視為適當及權宜之條件、修訂及╱或變動；及

(6) 於根據2026年H股股份計劃配發及發行新股份完成後，根據本公司配發及發行新股份之方式、類型及數量，以及配發及發行完成時本公司之股權結構，增加本公司之註冊資本，並對公司章程作出適當及必要之修訂。

上述對董事會及╱或計劃管理人的授權在2026年H股股份計劃期間內有效。

上述決議案已獲董事會批准，並謹此於臨時股東會上提呈，供股東審議及批准。

4. 建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃

本董事會函件旨在向股東提供有關2026年A股限制性股票激勵計劃的簡要概述。2026年A股限制性股票激勵計劃的全文概要載於本通函附錄二。2026年A股限制性股票激勵計劃乃以中文擬備。倘2026年A股限制性股票激勵計劃的英文譯本與中文版本有任何歧異，概以中文版本為準。

限制性股票激勵計劃概要

2026年A股限制性股票激勵計劃的主要條款如下：

2026年A股限制性股票激勵計劃的目的

A股限制性股票激勵乃為了更進一步健全完善本公司長效激勵與約束機制，不斷吸引和留住優秀人才，充分調動核心團隊的積極性、創造性，增強歸屬感、獲得感和責任心而制定。2026年A股限制性股票激勵計劃旨在有效地將股東利益、本公司利益和核心團隊個人利益緊密結合在一起，使各方共同關注本公司的長遠可持續發展，確保本公司遠期發展戰略和經營目標的實現。

2026年A股限制性股票激勵計劃的管理

股東會作為本公司的最高權力機構，負責審議批准2026年A股限制性股票激勵計劃的實施、變更和終止。股東會可以在其許可權範圍內將與2026年A股限制性股票激勵計劃相關的部分事宜授權董事會辦理。

董事會是2026年A股限制性股票激勵計劃的執行管理機構，負責2026年A股限制性股票激勵計劃的實施。薪酬與考核委員會，負責擬訂和修訂2026年A股限制性股票激勵計劃並報董事會審議，董事會對2026年A股限制性股票激勵計劃審議通過後，報股東會審批。董事會可以在股東會授權範圍內辦理2026年A股限制性股票激勵計劃的相關事宜。

薪酬與考核委員會是2026年A股限制性股票激勵計劃的監督機構，應當就2026年A股限制性股票激勵計劃是否有利於本公司的持續發展，是否存在明顯損害本公司及全體股東利益的情形發表意見。薪酬與考核委員會對2026年A股限制性股票激勵計劃的實施是否符合適用法律、法規、規範性文件和上海證券交易所業務規則進行監督。薪酬與考核委員會亦負責審核2026年A股限制性股票激勵計劃下激勵對象的名單。

激勵對象的範圍及名單

2026年A股限制性股票激勵計劃涉及的激勵對象共計528人，佔本公司截至2025年12月31日員工總數1,345人的39.26%，包括：

1. 核心技術人員；

2. 中層管理人員；

3. 骨幹人員；及

4. 本集團其他員工。

激勵對象不包括董事、高級管理人員、單獨或合計持有本公司5%以上股份的股東或實際控制人(及其配偶、父母、子女)。所有激勵對象均為在2026年A股限制性股票激勵計劃的考核期內與本公司、本公司分公司或本公司控股附屬公司簽署勞動合同或聘用合同的員工。

528名激勵對象乃根據中國公司法、中國證券法、《上市公司股權激勵管理辦法》、科創板上市規則、自律監管指南第4號及其他適用法律、行政法規、規範性文件和公司章程的相關規定，結合本公司實際情況而確定。

528名激勵對象乃根據彼等於本集團內的職位及彼等各自的貢獻所遴選，薪酬與考核委員會認為有關職位及貢獻應予以激勵。配合本公司的戰略發展與業務需求，2026年A股限制性股票激勵計劃專注於核心管理層、技術及業務崗位。激勵對象的遴選主要基於員工在本公司內所擔任職位的重要性、彼等對本公司績效及長期發展的貢獻、個人表現及其未來成長潛力。薪酬與考核委員會將提出激勵對象範圍涵蓋的人員名單，並對該名單進行核實與確認。

在528名激勵對象中，527名激勵對象為中國公民，其餘一名激勵對象為已與本公司簽訂聘用合同並在中國工作的外籍人士。該名激勵對象系本公司骨幹人員，在本公司的技術研發及業務拓展等方面均發揮重要作用。因此，本公司認為本次激勵計劃將該外籍員工作為激勵對象符合本公司實際情況和未來發展需要，亦符合適用法律，具有必要性與合理性。向外籍人士授予適用的限制性股票並未違反任何中國法律法規。

2026年A股限制性股票激勵計劃項下激勵對象的範圍明確界定，旨在進一步實現吸引及留住本公司優秀人才、激勵員工表現，並使股東、本公司與核心團隊成員的利益保持一致的目標。2026年A股限制性股票激勵計劃涵蓋核心技術人員、中層管理人員、骨幹人員及其他僱員，同時明確排除受監管禁止規定約束的個人，確保僅符合適用法律及法規的個人方具備參與資格。此安排旨在保障股東的權利及權益並促進企業可持續發展，與2026年A股限制性股票激勵計劃的宗旨相符。

528名激勵對象的數目及身份已確定，且不會變更，惟有關激勵對象提前終止的情況除外。

本公司將根據上市規則第17.06A、17.06B及17.06C條規定，於授出限制性股票時刊發公告。

限制性股票的來源及限制性股票的數量

(1) 限制性股票的來源

2026年A股限制性股票激勵計劃將採用的激勵工具為第二類限制性股票。限制性股票的來源應為庫存股及╱或向激勵對象定向發行的新A股。

(2) 將授出的限制性股票的數量及佔股份總數的比例

2026年A股限制性股票激勵計劃擬授予激勵對象46.4953萬股限制性股票，約佔截至2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告時本公司股本總額16,262.3433萬股的0.29%。本次授予為一次性授予，無預留權益。

於有效期內，根據2026年A股限制性股票激勵計劃、2026年H股股份計劃及本公司任何其他激勵計劃授予的購股權及獎勵而發行的股份總數，合計不得超過截至激勵計劃提交股東會審議時相關類別已發行股份(不包括庫存股)總數的10.00%。本計劃中任何一名激勵對象通過全部在有效期內的股權激勵計劃獲授的股票，累計不超過截至本次激勵計劃提交股東會審議時相關類別已發行股份的1.00%。在2026年A股限制性股票激勵計劃公告日至激勵對象獲授限制性股票前，以及激勵對象獲授限制性股票後至歸屬前，若本公司發生資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、縮股或配股等事項，應對限制性股票授予數量進行相應的調整。

(3) 激勵對象名單及擬發行限制性股票分配情況

姓名	國籍	職務	將獲授的限制性股票數量	佔本次激勵計劃授出總權益的比例	佔截至2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告日股本總額的比例
陳奇輝	中國	核心技術人員	357	0.08%	0.0002%
中層管理人員、骨幹人員及其他員工（合計：527人）			464,596	99.92%	0.2857%
總計			**464,953**	**100.00%**	**0.2859%**

附註：

(1) 上述任何一名激勵對象通過全部在有效期內的股權激勵計劃獲授的公司股票，累計不超過本次激勵計劃提交股東會審議時相關類別已發行股份的1.00%。根據2026年A股限制性股票激勵計劃、2026年H股股份計劃及本公司全部有效期內的激勵計劃授出的購股權及獎勵而發行的股份總數，合共不超過截至股權激勵計劃提交股東會審議時相關類別已發行股份(不包括庫存股)的10.00%。

(2) 本次激勵計劃的激勵對象不包括董事、高級管理人員、單獨或合計持有本公司5%以上股份的股東或實際控制人(及其配偶、父母、子女)。

(3) 日後向本公司董事、最高行政人員或主要股東，或任何彼等各自的聯繫人(如有)授予限制性股票，將遵守上市規則第17.04條。

有效期、授出日期、歸屬安排和禁售期

(1) 2026年A股限制性股票激勵計劃的有效期

2026年A股限制性股票激勵計劃的有效期自限制性股票授出日期起至激勵對象獲授的限制性股票全部歸屬或作廢失效之日止，最長不超過48個月。2026年A股限制性股票激勵計劃的期限為48個月。

(2) 2026年A股限制性股票激勵計劃的授出日期

授出日期在2026年A股限制性股票激勵計劃經股東會審議通過後由董事會確定，授出日期必須為A股交易日。

在2026年A股限制性股票激勵計劃的有效期內，如果中國公司法、中國證券法及其他適用法律、法規、規範性文件和公司章程中對本公司員工轉讓股份的有關規定發生了變化，則激勵對象於相關期間內轉讓股份時應當符合修改後的中國公司法、中國證券法及其他適用法律、法規、規範性文件和公司章程的規定。

(3) 歸屬安排

根據2026年A股限制性股票激勵計劃授予的限制性股票在激勵對象滿足相應歸屬條件後將按約定比例分次歸屬，歸屬日必須為交易日，且不得在下列期間內：

1. 本公司年度報告、半年度報告公告前15日內，因特殊原因推遲年度報告、半年度報告公告日期的，限制期間自原預約公告日前15日起算，至公告前一日；

2. 本公司季度報告、業績預告、業績快報公告前5日內；

3. 自可能對股票及其衍生品種交易價格產生較大影響的重大事項發生之日或者進入決策程式之日，至依法披露之日；

4. 中國證監會和上海證券交易所規定的其他期間。

上述「重大事件」為本公司依據科創板上市規則的規定應當披露的交易或其他重大事項。在本次激勵計劃的有效期內，如果中國公司法、中國證券法及其他適用法律、行政法規、規範性文件和公司章程中對上述期間的有關規定發生了變化，則激勵對象歸屬限制性股票時應當符合修改後的中國公司法、證券法及其他適用法律、法規、規範性文件和公司章程的規定。

2026年A股限制性股票激勵計劃項下限制性股票的歸屬期限及歸屬安排如下表所示：

歸屬安排	歸屬時間	歸屬權益數量佔授予權益總量的比例
第一個歸屬期	自限制性股票授出日期起12個月後的首個A股交易日至授出日期起24個月內的最後一個A股交易日止	34%
第二個歸屬期	自限制性股票授出日期起24個月後的首個A股交易日至授出日期起36個月內的最後一個A股交易日止	33%
第三個歸屬期	自限制性股票授出日期起36個月後的首個A股交易日至授出日期起48個月內的最後一個A股交易日止	33%

2026年A股限制性股票激勵計劃下的歸屬安排旨在透過將限制性股票的歸屬與激勵對象自授出日期起長達48個月的歸屬期間內持續服務掛鈎，從而強化本公司的長期激勵與約束機制。12個月的初始歸屬期提供有效的短期激勵與營運彈性，而隨後的分階段歸屬有助長期留任並支持關鍵戰略計劃。此架構能有效使本公司、其股東及核心團隊成員的利益保持一致，從而促進本公司的長期可持續發展及實現其戰略目標，並符合2026年A股限制性股票激勵計劃的宗旨。

在上述約定期間內未歸屬的限制性股票或因未達到歸屬條件而不能申請歸屬的該期限制性股票不得歸屬，作廢失效。

在滿足歸屬條件後，本公司將統一辦理滿足歸屬條件的限制性股票歸屬事宜。

根據2026年A股限制性股票激勵計劃授予激勵對象的限制性股票須專屬於該激勵對象本人。激勵對象獲授的限制性股票在歸屬前不得轉讓、出讓、用於擔保質押或償還債務。激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票由於資本公積轉增股本、送股等情形增加的股份同時受歸屬條件約束，且歸屬之前不得轉讓、出讓、用於擔保質押或償還債務，若屆時限制性股票不得歸屬的，因前述原因獲得的股份同樣不得歸屬。限制性股票須與所有已發行A股相同，其授予須受當時有效的公司章程的所有條款約束，並將於限制性股票的歸屬在中國結算登記之日，與其他已發行且已繳足股款的A股享有同等地位，惟在限制性股票的歸屬登記前，激勵對象不得就該等股份享有表決權、決議權，或參與任何股息或分派(包括因本公司清盤而產生的股息或分派)的權利。

(4) 2026年A股限制性股票激勵計劃的禁售期

不存在本公司董事和高級管理人員參與的情形，激勵對象獲授的限制性股票歸屬後不設置禁售期。

限制性股票的授出價格及授出價格的確定方法

(1) 限制性股票的授出價格

限制性股票的授出價格為每股人民幣139.87元。

(2) 限制性股票授出價格的確定方法

限制性股票的授出價格不低於股票票面金額，且不低於下列價格較高者：

1. 2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告前交易日本公司A股的交易均價(按該日股票交易總額／該日股票交易總量計算)的50%，為每股人民幣139.87元；及

2. 2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告前20交易日本公司A股交易均價(按前20個交易日股票交易總額／前20個交易日股票交易總量計算)的50%，為每股人民幣125.45元。

透過以折讓價發售限制性股票，授予價使激勵對象共同承擔本公司未來表現所帶來的風險與回報，培養歸屬感及持續的承諾，此與2026年A股限制性股票激勵計劃的宗旨相符。

激勵對象無須就接納限制性股票向本公司支付代價。激勵對象須於授出日期起60天內接納限制性股票。

限制性股票的授出條件、退扣機制與歸屬條件

(1) 授出條件及退扣機制

同時滿足下列授出條件時，本公司授予激勵對象限制性股票。反之，若下列任一授出條件未達成的，則不能授予激勵對象限制性股票：

1. 本公司未發生如下任一情形：

   (i) 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

   (ii) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

   (iii) 上市後最近36個月內出現過未按適用法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；

   (iv) 適用法律法規規定不得實行股權激勵計劃的；或

   (v) 中國證監會認定的其他情形。

2. 激勵對象未發生如下任一情形：

   (i) 最近12個月內被上海證券交易所認定為不適當人選；

   (ii) 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；

(iii) 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會或其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；

(iv) 具有中國公司法規定的不得擔任本公司董事、高級管理人員情形的；

(v) 適用法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；或

(vi) 中國證監會認定的其他情形。

激勵計劃項下的退扣機制向本公司提供能夠於資料披露文件存在虛假記錄、誤導性陳述或重大遺漏的情況下收回限制性股票或相關權益的能力。有關機制確保股權激勵最終僅由其授予及歸屬基於合法、真實及完整披露且行為符合本公司最佳利益的激勵對象保留。

本公司發生上述第(1)條規定情形之一的，2026年A股限制性股票激勵計劃終止，所有激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並由本公司註銷。激勵對象發生上述第2條規定的退扣情形之一的，該激勵對象已獲授的限制性股票不得歸屬，並由本公司註銷。透過加強問責並保障激勵機制的完整性，該等安排令本公司可於前述情況下註銷授予激勵對象的限制性股票，其與激勵計劃促進本公司的可持續、以價值為導向的績效及長期發展同時保護股東整體利益的目的一致。

倘本公司因資料披露文件的虛假記錄、誤導性陳述或重大遺漏未能滿足授出或歸屬限制性股票的條件，則已授予激勵對象但尚未歸屬的限制性股票將不會歸屬並將由本公司作廢失效。就已歸屬的限制性股票，所有激勵對象須返還其已獲授的股權。董事會將根據上述規定向激勵對象追回所得款項。倘無需為上述事宜負責的激勵對象因退還股權遭受損失，其可根據激勵計劃的相關安排，向本公司或負責人士追償有關損失。

(2) 歸屬條件

本公司授予激勵對象的限制性股票需同時滿足以下歸屬條件方可分批次辦理歸屬事宜：

1. 本公司未發生如下任一情形：

(i) 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

(ii) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

(iii) 上市後最近36個月內出現過未按適用法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；

(iv) 適用法律法規規定不得實行股權激勵的；或

(v) 中國證監會認定的其他情形。

2. 激勵對象未發生如下任一情形：

(i) 最近12個月內被上海證券交易所認定為不適當人選；

(ii) 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；

(iii) 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會或其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；

(iv) 具有中國《公司法》規定的不得擔任本公司董事、高級管理人員情形的；

(v) 適用法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；或

(vi) 中國證監會認定的其他情形。

本公司發生上述第1條規定情形之一的，所有激勵對象根據本次激勵計劃已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並由本公司作廢失效；某一激勵對象發生上述第2條規定情形之一的，該激勵對象根據2026年A股限制性股票激勵計劃已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並由本公司作廢失效。

任職期限要求

激勵對象歸屬獲授的各批次限制性股票前，須滿足12個月以上的任職期限。

業績考核要求

2026年A股限制性股票激勵計劃績效考核指標分為兩個層面，分別為公司層面和個人層面。公司層面業績考核指標為營業收入。營業收入是衡量企業經營狀況和市場佔有能力、預測企業經營業務拓展趨勢的重要標誌，也是反映企業成長性的有效指標。本公司所設定的業績考核目標充分考慮了本公司過往業績、目前經營狀況以及未來發展規劃等綜合因素，績效考核指標設定合理、科學，有助於調動員工的積極性，確保本公司未來發展戰略和經營目標的實現，為股東帶來更高效、更持久的回報。本公司對所有激勵對象個人設置了嚴密、定崗定責的個人層面績效考核體系，能夠對各激勵對象的工作績效作出較為準確、全面的綜合評價，以確保每一個激勵對象個體能力的最大化體現，並獲得與自身勞動付出對應的股權激勵回報。本公司將根據激勵對象前一年度績效考核結果，確定激勵對象是否達到歸屬條件。

(1) 公司層面業績考核要求

2026年A股限制性股票激勵計劃績效考核指標的考核期為2026年–2028年三個會計年度，每個會計年度考核一次，根據本公司績效考核目標的完成情況核算各年度公司層面歸屬比例。就2026年A股限制性股票激勵計劃所授予的限制性股票而言，公司層面業績考核目標如下表所示：

單位：人民幣億元

歸屬安排	**對應考核年度**	**各年度營業收入目標值(Am)**	**各年度營業收入觸發值(An)**
第一個歸屬期	2026年度	45.00	40.50
第二個歸屬期	2027年度	55.00	49.50
第三個歸屬期	2028年度	68.00	61.20

績效考核指標	績效考核指標完成情況	績效考核指標對應係數
對應考核年度實際達成的營業收入(A)	A≥Am	X=100%
	An≤A<Am	X= A/Am*100%
	A<An	X=0%

附註：

(1) 上述「營業收入」口徑以會計師事務所出具的經審計的合併報表為準。

(2) 上述業績考核目標不構成本公司對投資者的業績預測和實質承諾。

若本公司未達到上述業績考核目標，則所有激勵對象對應考核當年計劃歸屬的限制性股票全部取消歸屬，且該等股份將由本公司作廢失效。

(2) 滿足激勵對象個人層面績效考核要求

激勵對象的績效考核結果劃分為「A」、「B」、「C」三(3)個檔次，屆時根據以下考核評級表中對應的個人層面歸屬比例確定各激勵對象的實際歸屬的限制性股票數量：

績效考核結果	A	B	C
個人層面歸屬比例(Y)	100%	100%	0

若公司層面業績考核當年度達到業績考核目標，激勵對象當年實際已歸屬限制性股票數量=個人當年計劃歸屬限制性股票額度×公司層面歸屬比例(X)×個人層面歸屬比例(Y)。所有激勵對象當期計劃歸屬的限制性股票因考核原因不能歸屬或不能完全歸屬的，有關股份將由本公司作廢失效，不可結轉或遞延至以後年度。

若本公司╱本公司股票因經濟形勢、市場行情等因素發生變化，繼續執行2026年A股限制性股票激勵計劃難以達到激勵目的，經本公司董事會及╱或股東會審議確認，可決定不歸屬2026年A股限制性股票激勵計劃的尚未歸屬的某一批次或多個批次的限制性股票或終止2026年A股限制性股票激勵計劃。

2026年A股限制性股票激勵計劃項下之績效考核要求，旨在確保限制性股票之歸屬與本公司之經營表現及激勵對象之個人貢獻密切關聯，從而使其利益與本公司及其股東之利益趨於一致。倘相關公司層面或個人層面之績效條件未能達成，則原定於相應考核年度歸屬之限制性股票將作廢失效。該等安排強化本公司對可持續、價值驅動績效之關注，並維持本公司長期激勵機制之有效性及完整性，此與2026年A股限制性股票激勵計劃之目的相符。

2026年A股限制性股票激勵計劃的調整方法和程序

(1) 限制性股票授予數量及歸屬數量的調整方法

2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告當日至激勵對象完成限制性股票歸屬登記前，有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股或縮股等事項，應對限制性股票授予╱歸屬數量進行相應的調整。調整方法如下：

(i) 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

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

其中：Q_0為調整前的限制性股票授予╱歸屬數量；n為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的比率(即每股股票經轉增、送股或拆細後增加的股票數量)；及Q為調整後的限制性股票授予╱歸屬數量。

(ii) 配股

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

其中：Q_0為調整前的限制性股票授予╱歸屬數量；P_1為限制性股票截至股權登記日的收盤價；P_2為配股價格；n為配股的比例(即配股的股數與配股前本公司總股本的比例)；及Q為調整後的限制性股票授予╱歸屬數量。

(iii) 縮股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中：Q_0為調整前的限制性股票授予／歸屬數量；n為縮股比例(即1股本公司股票縮為n股股票)；及Q為調整後的限制性股票授予／歸屬數量。

(iv) 增發

本公司在發生增發新股的情況下，限制性股票授予／歸屬數量不作調整。

(2) 限制性股票授出價格的調整方法

2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告當日至激勵對象完成限制性股票歸屬登記前，本公司有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股、縮股或派息等事項，應對限制性股票的授出價格進行相應的調整。調整方法如下：

(i) 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

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

其中：P_0為調整前的授出價格；n為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的比率；及P為調整後的授出價格。

(ii) 配股

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

其中：P_0為調整前的授出價格；P_1為股權登記日當日收盤價；P_2為配股價格；n為配股的比例(即配股的股數與配股前本公司總股本的比例)；及P為調整後的授出價格。

(iii) 縮股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P_0為調整前的授出價格；n為縮股比例；及P為調整後的授出價格。

(iv) 派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P_0為調整前的授出價格；V為每股的派息額；及P為調整後的授出價格。經派息調整後，P仍須大於1。

根據上市規則第17.03(13)條，計劃文件必須包括如作出資本化發行、配股、分拆或縮股又或削減股本時，根據計劃授出的期權或獎勵所涉及股份的行使或購買價及╱或股數須予調整的條文。上市規則第17.03(13)條附註規定，任何根據第17.03(13)條而作出的調整均須確保參與者所佔的股本比例與其於調整前應得者相同。

除上市規則第17.03(13)條規定的調整授出價格外，2026年A股限制性股票激勵計劃亦規定在本公司派息(「**派息調整**」)的情況下調整授出價格。派息調整為本公司根據中國證監會頒佈的《上市公司股權激勵管理辦法》第46條所規定的強制性要求，該條規定「因標的股票除權、除息或者其他原因需要調整權益價格或者數量的，董事會應當按照股權激勵計劃規定的原則、方式和程序進行調整」。

基於以下有關派息調整的理由，本公司已申請且聯交所已批准豁免嚴格遵守上市規則第17.03(13)條：

(a) 2026年A股限制性股票激勵計劃僅賦予激勵對象獲取A股(而非H股)的權利。根據本公司有關中國法律的法律顧問北京市嘉源律師事務所的意見：(i)2026年A股限制性股票激勵計劃的擬定條款乃按照中國法律的相關規定及中國相關監管機構(包括但不限於中國證監會和上海證券交易所)的要求擬備，包括中國公司法、中國證券法、《上市公司股權激勵管理辦法》、科創板上市規則及自律監管指南第4號；且(ii)董事會應按照《上市公司股權激勵管理辦法》的要求，就派息調整進行相應調整並履行信息披露義務；

(b) 派息調整符合中國市場慣例；

(c) 2026年A股限制性股票激勵計劃的擬定條款(包括派息調整)已經北京市嘉源律師事務所審閱，並經獨立非執行董事及董事會批准；

(d) 經調整授出價格將等於授出價格減去本公司應派發的股息。本公司預期，股息調整不會對股東的權益造成任何重大不利影響；及

(e) 2026年A股限制性股票激勵計劃的條款將受到上述中國監管機構的密切審查，並須經股東於股東會批准。股東將有機會在股東會上就採納2026年A股限制性股票激勵計劃作出知情決定。

(v) 增發

本公司在發生增發新股的情況下，限制性股票的授出價格不作調整。

(3) 2026年A股限制性股票激勵計劃調整的程序

根據股東會授權，當出現上述第(1)及(2)款所述之情況時，應由董事會審議通過關於調整限制性股票授予／歸屬數量、授出價格的議案。本公司應聘請律師事務所就上述調整是否符合《上市公司股權激勵管理辦法》、《公司章程》和激勵計劃的規定向董事會出具專業意見。調整議案經董事會審議通過後，本公司應當及時披露董事會決議公告，同時公告法律意見書。

2026年A股限制性股票激勵計劃的變更程序

本公司在股東會審議通過2026年A股限制性股票激勵計劃之前擬變更本次激勵計劃的，需經董事會審議通過。本公司在股東會通過2026年A股限制性股票激勵計劃之後變更本次激勵計劃的，應當提交議案予股東會審議決定，且不得包括下列情形：

1. 導致提前歸屬的情形；或

2. 降低授出價格的情形(因資本公積轉增股本、派送股票紅利、配股、派息或其他類似原因導致降低授出價格情形除外)。

薪酬與考核委員會應當就變更後的2026年A股限制性股票激勵計劃是否有利於本公司的持續發展，是否存在明顯損害本公司及全體股東利益的情形發表意見。

律師事務所應當就變更後的本次激勵計劃是否符合《上市公司股權激勵管理辦法》及適用法律法規的規定、是否存在明顯損害本公司及全體股東利益的情形發表專業意見。

2026年A股限制性股票激勵計劃的終止程序

本公司在股東會審議2026年A股限制性股票激勵計劃之前擬終止實施本次激勵計劃的，需經董事會審議通過。本公司在股東會審議通過2026年A股限制性股票激勵計劃之後終止實施本次激勵計劃的，應當由股東會審議決定。

律師事務所應當就本公司終止實施本次激勵計劃是否符合《上市公司股權激勵管理辦法》及適用法律法規的規定、是否存在明顯損害本公司及全體股東利益的情形發表專業意見。

2026年A股限制性股票激勵計劃終止時，尚未歸屬的限制性股票將由本公司作廢失效。

上市規則的涵義

根據上市規則第17章，2026年A股限制性股票激勵計劃構成涉及發行新股份的股份計劃，因此，採納2026年A股限制性股票激勵計劃須經股東批准。2026年A股限制性股票激勵計劃之條款符合上市規則第17章之相關規定。上述決議案已獲董事會批准，茲提呈臨時股東會以供股東審議及批准。

2026年A股限制性股票激勵計劃的條款並無規定本公司須委任受託人以管理2026年A股限制性股票激勵計劃。截至最後實際可行日期，本公司無意就2026年A股限制性股票激勵計劃委任受託人。因此，董事均不會擔任2026年A股限制性股票激勵計劃的受託人，亦不會於2026年A股限制性股票激勵計劃的受託人中擁有任何直接或間接權益。倘日後為2026年A股限制性股票激勵計劃委任受託人，本公司將遵守香港上市規則的規定。

2026年A股限制性股票激勵計劃的激勵對象不包括任何董事、行政總裁或主要股東，亦不包括其各自的聯繫人。因此，本公司無須遵守上市規則第17章的相關規定。

5. 2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法

為確保2026年A股限制性股票激勵計劃能依照中國公司法、中國證券法、《上市公司股權激勵管理辦法》、科創板上市規則、自律監管指南第4號、其他適用法律、行政法規、規則、規範性文件及公司章程的相關規定順利實施，並綜合考量本公司實際情況，本公司制定2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法。該實施考核管理辦法全文載於本通函附錄三。

上述決議案已獲董事會批准，謹此提呈臨時股東會供股東審議及批准。

6. 建議授權董事會處理與2026年A股限制性股票激勵計劃有關的事宜

為確保2026年A股限制性股票激勵計劃順利實施，謹此提請臨時股東會授權董事會處理與2026年A股限制性股票激勵計劃相關之下列事項：

(1) 提請臨時股東會授權董事會負責執行與2026年A股限制性股票激勵計劃有關之下列事項：

(a) 釐定激勵對象參與2026年A股限制性股票激勵計劃的資格及條件，並確定限制性股票的授出日期；

(b) 如將資本儲備撥充資本、派送股票紅利、股份拆細、配股或縮股時，須根據2026年A股限制性股票激勵計劃所訂明的方法，對限制性股票的數量作出相應調整；

(c) 如將資本儲備撥充資本、派送股票紅利、股份拆細、配股、縮股或派發股息時，須根據2026年A股限制性股票激勵計劃所訂明的方法，對限制性股票的授出價格作出相應調整；

(d) 於激勵對象符合相關條件時，向其授予限制性股票，並處理授予限制性股票所需的一切事宜，包括與激勵對象簽署授予協議；

(e) 審查並確認激勵對象是否符合歸屬資格及歸屬條件，並將此項權限授予薪酬與考核委員會；

(f) 處理激勵對象獲授限制性股票所需的一切歸屬事宜，包括但不限於向上海證券交易所及╱或香港聯交所提交歸屬申請、向中國結算申請相關登記及結算手續、修訂公司章程，以及完成辦理本公司註冊股本變更登記；

(g) 決定修訂及終止2026年A股限制性股票激勵計劃，包括但不限於撤銷激勵對象獲授限制性股票的歸屬資格、決定授予激勵對象之未歸屬限制性股票不予歸屬、處理已故激勵對象之未歸屬限制性股票之失效及無效事宜及其相關補償與繼承事宜，以及終止2026年A股限制性股票激勵計劃；

(h) 簽署、簽立、修訂或終止與2026年A股限制性股票激勵計劃有關的任何協議及其他相關協議；

(i) 解釋2026年A股限制性股票激勵計劃；

(j) 管理及調整2026年A股限制性股票激勵計劃，並不時制定或修訂實施與考核管理辦法，惟該等實施與考核管理辦法須符合2026年A股限制性股票激勵計劃的條款。然而，若適用法律、法規或相關監管機構要求該等修訂須經股東會及╱或相關監管機構批准，則董事會所作之修訂須取得相應批准；及

(k) 倘適用法律、法規或政策有所調整，授權董事會根據有關調整對2026年A股限制性股票激勵計劃作出相應的修訂及完善；

(2) 提請股東會授權董事會就2026年A股限制性股票激勵計劃，向相關政府機關及機構辦理核准、登記、備案、核准、同意及其他手續；簽署、簽立、修訂及備妥須提交予相關政府機關、機構、組織及個人的文件；修訂公司章程並辦理本公司註冊股本變更登記；及就2026年A股限制性股票激勵計劃採取其認為必要、適當或合宜的一切行動；

(3) 提請股東會授權董事會為實施2026年A股限制性股票激勵計劃，委任收款銀行、會計師、律師及證券公司等中介機構；及

(4) 提請股東會決議，同意上述授予董事會之授權期限應與2026年A股限制性股票激勵計劃之有效期保持一致。

就前述授權而言，除適用法律、行政法規、中國證監會的規則及規範性文件、2026年A股限制性股票激勵計劃或公司章程明確規定須由董事會決議的事項外，其餘事項可由董事會主席或經董事會主席授權的適當人員代表董事會，或由經其授權的適當人員直接行使。

上述決議案已獲董事會批准，謹此提呈於臨時股東會供股東審議及批准。

7. 臨時股東會及代表委任安排

臨時股東會將於2026年7月23日(星期四)下午三時正假座中國江蘇省蘇州工業園區東蕩田巷9號本公司會議室以現場會議形式舉行，以考慮及酌情通過批准上述事項的特別決議案，大會通告載於本通函第ESM−1頁至ESM−2頁。本通函隨附臨時股東會(或其任何續會)適用的代表委任表格。有關代表委任表格亦已於香港聯交所網站(www.hkexnews.hk)及本公司網站(www.novosns.com)刊發。

無論　閣下能否出席臨時股東會(或其任何續會)，務請按代表委任表格上印備的指示將其填妥，並盡快交回本公司的H股股份過戶登記處香港中央證券登記有限公司，地址為香港灣仔皇后大道東183號合和中心17M樓，惟無論如何不得遲於臨時股東會(或其任何續會)指定舉行時間24小時前交回。　閣下填妥及交回代表委任表格後，仍可依願親身出席臨時股東會(或其任何續會)，並於會上投票。如　閣下出席臨時股東會並於會上投票，則　閣下受委代表的授權將被撤銷。

根據上市規則第13.39(4)條，股東於臨時股東會上之任何表決須以投票方式進行。據董事作出一切合理查詢後所深知、全悉及確信，概無股東於臨時股東會上提呈的任何決議案中擁有重大權益，且概無股東須就臨時股東會上提呈的該決議案放棄投票。

為釐定有權出席臨時股東會並於會上投票的H股股東，本公司將於2026年7月20日(星期一)至2026年7月23日(星期四)(包括首尾兩日)暫停辦理H股股東過戶登記手續，期間內將不會辦理任何H股股份轉讓登記手續。於2026年7月23日(星期四)名列本公司股東名冊的H股股東將有權出席臨時股東會並於會上投票。

為符合資格出席臨時股東會並於會上投票，尚未完成轉讓文件登記的H股股東須將所有填妥的股份轉讓表格連同有關股票於2026年7月17日(星期五)下午四時三十分前送達本公司H股證券登記處香港中央證券登記有限公司(地址為香港灣仔皇后大道東183號合和中心17樓1712−1716號舖)(就H股持有人而言)。

8. 推薦建議

董事會認為，載於臨時股東會通告內的建議決議案乃按正常商業條款進行，屬公平合理且符合本公司及其股東的整體最佳利益。因此，董事會建議股東投票贊成載於臨時股東會通告內的該等決議案。

9. 可供展示文件

2026年H股股份計劃及2026年A股限制性股票激勵計劃文件將於臨時股東會日期前在香港聯交所網站(www.hkexnews.hk)及本公司網站(www.novosns.com)刊發以供展示，為期不少於14日並將於臨時股東會上可供查閱。

10. 責任聲明

本通函的資料乃遵照上市規則而刊載，旨在提供有關本公司的資料。董事就本通函的資料共同及個別地承擔全部責任。各董事在作出一切合理查詢後，確認就其所知及所信，本通函所載資料在各重要方面均準確完備，沒有誤導或欺詐成分，且並無遺漏任何其他事項，足以令致本通函或其所載任何聲明產生誤導。

此　致

列位股東　台照

承董事會命
蘇州納芯微電子股份有限公司
董事長兼執行董事
王升楊先生

2026年7月3日

以下為將於臨時股東會上獲採納的2026年H股股份計劃主要條款概要。其並不構成亦不擬構成2026年H股股份計劃條款的一部分。

1. 目的

2026年H股股份計劃旨在：

(i) 為本公司提供一個靈活的方式，以吸引、酬謝、激勵、挽留、獎勵、補償合資格參與者及／或向其提供福利；

(ii) 通過為該等合資格參與者提供機會以獲得本公司專有權益並成為股東，使彼等的利益與本公司及股東的利益保持一致；及

(iii) 鼓勵合資格參與者為本公司的長期增長、業績及盈利作出貢獻，並為本公司及股東的整體利益提升本公司及其股份的價值。

2. H股獎勵股份的來源、購買價及計劃期間

2026年H股股份計劃項下H股獎勵股份將通過以下方式滿足：(i)庫存股；(ii)本公司僅會於根據上市規則第17.01(1)(a)條在2026年H股股份計劃項下確定特定參與者後，方會配發及發行予信託項下受託人的新H股；或(iii)信託項下受託人在場內或場外購買或收購的現有H股。

於臨時股東會上提呈第4.2項決議案所載計劃授權限額供股東審議及批准，以配發及發行新H股及轉讓庫存股償付H股獎勵股份。

H股獎勵的購買價應由計劃管理人全權酌情釐定並於獎勵函件中通知承授人。經計及2026年H股股份計劃的目的、相關授出的意圖(包括作為報酬的補充)及相關承授人的特點，購買價應設定在不同的水平，即零、面值、現行市場價格或較有關市場價格的折讓。承授人於接納2026年H股股份計劃項下H股獎勵時無須向本公司支付任何代價。

除董事會根據2026年H股股份計劃規則決定提前終止外，2026年H股股份計劃的有效期為自採納日期開始為期十(10)年，且其後將不會再根據2026年H股股份計劃規則要約或授出H股獎勵股份。

3. 合資格參與者及釐定資格的基準

董事會或計劃管理人不時釐定的合資格參與者將符合資格參與2026年H股股份計劃，包括兩大類別：

(i) 於授出日期身為本公司或本集團任何成員公司的僱員(不論全職或兼職)、董事或高級人員的任何人士(「**僱員參與者**」)；

(ii) 由計劃管理人根據2026年H股股份計劃規則所載標準釐定，於本集團日常業務過程中持續或經常向本集團提供服務，且符合本集團長期增長利益的任何人士(「**服務供應商參與者**」)。

I. 僱員參與者的資格標準

於評估僱員參與者的資格時，董事會或計劃管理人會考慮(其中包括)僱員參與者的教育背景、專業經驗、資格、技能、知識、服務年期、工作職位、工作職責、對本集團的貢獻及績效評核結果。

II. 服務供應商參與者的資格標準

符合資格參與2026年H股股份計劃的服務供應商參與者包括本集團所委聘的任何服務供應商，該等供應商於本集團的日常業務過程中持續定期地為本集團的模擬芯片研發、生產及應用業務(設計、開發及銷售相關產品，包括傳感器產品、信號鏈芯片及電源管理芯片以及其他相關技術產品)提供有利於本集團長期增長的服務，並屬於以下任一類別：

(1) 技術研發服務供應商

有關服務供應商作為本集團核心技術能力的延伸，針對模擬芯片提供專業且適用於多種情境的客製化技術開發及研發支持。彼等的服務範圍包括但不限於：(i)參與本集團核心產品(即傳感器產品、信號鏈芯片及電源管理芯片)在汽車電子、泛能源及消費電子領域的應用場景實施與開發服務，以豐富產品矩陣及技術積累，協助本公司迅速進軍新興領域並強化產品矩陣；(ii)支持產品迭代、系統維護、性能優化及合規相關的技術提升，主要涵蓋專業晶圓製造工藝供應商，以強化本公司的基礎技術能力；(iii)協助制定知識產權策略、編製技術文件及研發流程標準化；及(iv)在敏捷開發框架下與本集團內部工程團隊緊密合作，確保及時交付與高品質產出。

有關服務供應商所提供的服務具有高度專業性、持續性及戰略關鍵性，其交付成果直接影響本集團產品組合的競爭力、基礎技術的擴展性及創新能力。向有關服務供應商授出H股獎勵，有助於確保有關服務供應商與本公司之間的利益長期保持一致。

有關技術研發服務供應商所提供的服務乃：(i)專為本集團提供；(ii)對本集團的營運具有重大影響且相關；及(iii)以定期或持續的方式提供，其服務的連續性及頻率與僱員相若。董事會認為，有關技術研發服務供應商實質上類似於本集團技術及研發職能的延伸，將有關服務供應商納入2026年H股股份計劃的合資格參與者乃屬公平合理，並符合本公司的整體利益。

(2) 銷售與市場拓展服務供應商

有關服務供應商主要代表本公司承擔終端市場拓展及獲客的職責。根據彼等各自的能力，各有關服務供應商向本集團提供全部或部分以下服務：(i)針對特定應用場景(例如人形機器人領域)制定並執行市場推廣策略；(ii)釐清潛在終端客戶的應用需求，並與本公司合作共同設計產品；(iii)維護關鍵客戶關係，並協助進行銷售談判及合約簽訂；(iv)收集市場情報、競爭分析及客戶反饋，以協助本集團優化產品定位及營銷策略；(v)協助及支持本集團產品與服務的及時交付，從而促進收入變現；(vi)提升本集團的品牌推廣及市場影響力，特別是在中國內地以外的國家及地區；及(vii)向客戶提供售後服務(包括將客戶對本集團產品的反饋傳達予本集團、協調產品退換貨、就使用本集團產品提供技術培訓及充當客戶與本集團之間解決問題或投訴的渠道)。

本公司目前在中國內地及就海外業務所聘用的服務供應商如下：

(a) 在中國內地以外的國家及地區，本公司透過僱主記錄公司聘用市場拓展服務供應商及技術研發服務供應商，以控制在相關國家設立分支機構所涉及的行政成本；及

(b) 在全球範圍內，若干技術專業人員、市場營銷專家及顧問以自僱或外包形式，持續且長期地為本公司提供服務，鑒於其專業性質，此乃市場上常見的做法。

服務供應商參與者的範圍不得包括任何配售代理、就集資、合併或收購提供諮詢服務的財務顧問，或提供核證服務或須以公正、客觀方式提供服務的專業服務供應商(例如核數師或估值師)。

若服務供應商符合上述任一服務供應商類型的資格，並滿足納入上述類別的初步資格標準，則將考慮以下事項：

(i) 是否符合服務供應商參與者資格

潛在服務供應商參與者是否符合服務供應商參與者資格，將由董事會或計劃管理人根據下述資格標準，基於定性及定量績效指標，視具體情況釐定，包括(i)服務供應商參與者與本集團之間的業務關係之重要性及性質(例如所提供之服務是否與本集團的核心職能及本公司之重點領域有關，以及該等業務往來是否可輕易由第三方取代)；(ii)向本集團所提供服務質量及╱或與本集團合作的往績；及(iii)與本集團的業務往來規模，當中考慮本集團因服務供應商參與者而產生或可能產生的實際或預期收入或利潤變動等因素。

(ii) 服務供應商參與者是否持續向本集團提供服務

在評估服務供應商參與者是否持續向本集團提供服務時，計劃管理人將考慮以下因素：(i)已向或將向本集團提供的服務的期限及類別，以及該等服務的重複性與規律性；(ii)本集團聘用服務供應商參與者的目的，以及向服務供應商參與者授出獎勵如何符合2026年H股股份計劃的目的或使本集團受惠；及(iii)根據可得的行業資料，同業上市公司就類似服務供應商參與者(如有)所提供的薪酬待遇。

4. 不具參與資格者

若任何人士居住於不允許授予、接受或歸屬H股獎勵，或此等行為將違反適用法律或法規之司法權區，或若計劃管理人認為，為遵守該司法權區之適用法律及法規，有必要或適宜將該人士排除於2026年H股股份計劃之外，則該人士無權以合資格參與者身份參與。

5. 計劃限額

I. 計劃授權限額及服務供應商分項限額

就根據2026年H股股份計劃及本公司任何其他計劃(包括根據2026年A股限制性股票激勵計劃)將授出的所有購股權及獎勵可發行的新股份總數將為16,124,957股,約佔截至採納日期已發行相關類別股份(不包括庫存股)的10.00%(「**計劃授權限額**」)。計劃授權限額可不時根據計劃規則進行調整或更新,惟須符合任何適用法律、規則及法規。

於計劃授權限額內,就根據2026年H股股份計劃將授予服務供應商參與者的所有購股權及獎勵而可發行的新股份總數不得超過3,224,991股H股,約佔截至採納日期已發行相關類別股份(不包括庫存股)的2.00%(「**服務供應商分項限額**」)。服務供應商分項限額可不時根據2026年H股股份計劃規則進行調整或更新,惟須符合任何適用法律、規則及法規。

就計算計劃授權限額及/或服務供應商分項限額而言,就根據2026年H股股份計劃規則的條款(或本公司任何其他股份計劃條款)已失效的H股獎勵將不被視為已動用。為免生疑問,就計算計劃授權限額及/或服務供應商分項限額而言,已註銷的H股獎勵將被視為已動用。

為免生疑問,凡為實施2026年H股股份計劃而將以零代價或其他方式根據2026年H股股份計劃規則的條款以現有H股結算之H股獎勵(不論由受託人根據信託透過市場內或市場外購買或收購,或由任何股東將現有H股根據信託轉讓予受託人的方式出資),均不得計入計算計劃授權限額及/或服務供應商分項限額。

II. 更新計劃授權限額及服務供應商分項限額

本公司可更新計劃授權限額及/或服務供應商分項限額:

(i) 自採納日期起計三年後,或(經股東於股東會以普通決議案形式事先批准)此前股東批准根據2026年H股股份計劃規則更新計劃授權限額或服務供應商分項限額(視情況而定)之日期起計後三年(以較遲者為準);或

(ii) 於任何時間，經股東於股東會上事先批准(控股股東(定義見上市規則)及其聯繫人，或如無控制股東，則為本公司董事(不包括獨立非執行董事)及最高行政人員及彼等各自聯繫人於股東會上就相關決議案放棄投贊成票)，並須遵守上市規則所載的任何額外規定。

根據2026年H股股份計劃及本公司任何其他股份計劃(包括尚未行使或已根據其條款失效或已歸屬的股份計劃)已授出的H股獎勵，在計算經更新之計劃授權限額及╱或服務供應商分項限額時不得計入在內。

於根據上文第(i)及(ii)段更新的計劃授權限額項下，就2026年H股股份計劃及本公司任何其他計劃(包括根據2026年A股限制性股票激勵計劃)將予授出的購股權及獎勵而可能發行的新股份總數，不得超過截至上述股東於股東會上批准更新計劃授權限額當日已發行相關類別股份(不包括庫存股)的10.00%。

III. 超出計劃授權限額的授出

本公司可於股東會上另行徵求股東批准，向本公司特別指定的合資格參與者授出超出計劃授權限額的H股獎勵，惟須符合上市規則所載的規定。

6. 管理

2026年H股股份計劃由董事會根據2026年H股股份計劃規則進行管理。

董事會應將管理計劃的權力轉授予董事會的任何委員會，或由董事會全權酌情決定認為合適的一名或多名董事，包括其提出或授予H股獎勵以及釐定有關H股獎勵條款及條件的權力，惟董事會有權隨時撤銷該項授權，或不依原所計劃行使董事會所擁有的酌情權。

正式成立的有關委員會或由董事會正式委任的人士就2026年H股股份計劃的運作或2026年H股計劃規則的解釋的決定須為最終決定並對各方具有約束力。如有任何分歧或歧義，以董事會的決定為準。

董事會或計劃管理人可不時委任一名或多名管理人(可為獨立第三方承包商),並全權酌情決定將其認為適當的與管理2026年H股股份計劃有關的職能授予該等人士,以協助管理2026年H股股份計劃。計劃管理人的任期、職權範圍及薪酬(如有)應由計劃管理人不時全權酌情決定。

就2026年H股股份計劃的管理而言,本公司須遵守上市規則不時規定的所有適用股東批准、公告、通函及申報規定。

7. 2026年H股股份計劃的運作

I. 向承授人授出H股獎勵股份

在2026年H股股份計劃條文的規限下,計劃管理人可不時全權酌情選定任何合資格參與者,作為承授人參與2026年H股股份計劃,並向任何承授人授予H股獎勵,其性質及金額將由計劃管理人決定。

2026年H股股份計劃下所授予H股獎勵股份的歸屬需滿足相應條件以及獎勵函件中所列的任何其他相關歸屬條件。

在2026年H股股份計劃以及所有適用法律、法規及條例的條文規限下,計劃管理人有權根據個別情況,並全權酌情決定,就任何授出(將於獎勵函件中列明)施加任何條件、限制及約束,包括但不限於:

(i) H股獎勵歸屬後,對H股獎勵股份的投票權及可轉讓性施加的合約限制;及

(ii) 計劃管理人認為適當的績效目標、標準或條件。計劃管理人可基於多項標準(其中包括對承授人的年度評核及╱或本公司的表現),來釐定有關績效目標、標準或條件。

倘擬向任何承授人授出任何H股獎勵股份,本公司須遵守上市規則中的適用條文,包括任何披露、申報、公告及╱或股東批准規定,除非上市規則另有豁免。

在計劃管理人決定向任何合資格參與者授出H股獎勵後，本公司須發出獎勵函件，載明所授出H股獎勵的詳情，以及授出該等H股獎勵的條款及條件(如有，包括但不限於董事會不時釐定的任何績效目標、標準或條件)。

倘合資格參與者未能在授出日期起計30個營業日內向計劃管理人發出表示接納的書面通知接納H股獎勵，並將授出H股獎勵時應付的任何代價匯至本公司，則未接納的部分將被視為已不可撤銷地拒絕，並將自動失效。

II. 績效目標

在2026年H股股份計劃規則條文以及所有適用法律、規則及法規的規限下，計劃管理人可不時全權酌情選定任何合資格參與者參與2026年H股股份計劃以成為承授人，並向任何承授人授出H股獎勵股份，惟須符合計劃管理人全權酌情釐定的相關績效目標、標準或條件。任何有關績效目標、標準或條件均須於獎勵函件中載明。為免生疑問，倘相關獎勵函件中未載明任何績效目標、標準或條件，則H股獎勵將不受任何績效目標、標準或條件所規限。

計劃管理人須在獎勵函件中指明本公司將評估有關績效目標、標準或條件是否達標的人員。

績效目標、標準或條件將於相關獎勵函件中載明。績效目標可結合定性與定量要求，並納入合資格參與者(如技能、專業知識、其所屬部門的關鍵績效指標、對本公司的貢獻)的年度評核及╱或本公司表現(如達成的財務指標、業務及市值里程碑)。計劃管理人將進行年度評估(且無論如何須於每個適用的歸屬日期之前進行)，以比較表現與預先設定的目標，從而確定該等目標是否已達成以及達成程度。該評估可參考本集團的經審計或管理賬目、經營報告、項目進度報告、個人績效評估記錄或計劃管理人認為相關的其他客觀證明材料。

經評估後，若計劃管理人認定任何指定績效目標未達標，則該相關歸屬期間內尚未歸屬的H股獎勵股份將自動失效。

III. 超出個人限額的授出之額外批准

向個人合資格參與者授出以新股份支付的H股獎勵，須遵守以下額外規則：

(i) 除非股東按2026年H股股份計劃所載方式另行批准，否則於任何12個月期間(截至並包括該授出日期)，根據2026年H股股份計劃向每名合資格參與者已授出及將授出的H股獎勵以及根據本公司任何其他股份計劃已授出的所有購股權及獎勵(不包括根據相關計劃規則已失效的任何獎勵股份及購股權)，在歸屬時已發行及將發行的H股獎勵股份總數，不得超過已發行相關類別股份(不包括庫存股(如有))的1.00%。

(ii) 若進一步向合資格參與者授出H股獎勵會導致超出此限額，則須在股東會上另行獲得股東批准，而有關合資格參與者及其緊密聯繫人(或若合資格參與者為本公司的關連人士，則為其聯繫人)須放棄投票。本公司須向股東發出通函，披露上市規則規定須披露的資料。擬向該合資格參與者授出的H股獎勵的數目及條款，須在尋求股東批准前釐定。

IV. 向本公司董事、最高行政人員或主要股東或彼等各自的任何聯繫人授出以新股份支付的H股獎勵

向本公司董事、最高行政人員或任何主要股東，或彼等各自的任何聯繫人授出H股獎勵股份，均須事先獲得計劃管理人(不包括任何身為H股獎勵建議承授人的成員)及獨立非執行董事(不包括任何身為H股獎勵建議承授人的獨立非執行董事)的批准後，方為有效。

向本公司任何董事或最高行政人員授出的獎勵，若其條款設有少於十二(12)個月的歸屬期，或並無表現目標或並無回撥機制(各自為一項「**特殊條款**」)，則須經薪酬與考核委員會審閱為何該特殊條款屬恰當，以及該授出如何仍能符合2026年H股股份計劃的宗旨。

此外，若向本公司任何董事(獨立非執行董事除外)或最高行政人員或彼等各自的任何聯繫人授出H股獎勵，將導致於12個月期間(截至並包括該授出日期)，就根據2026年H股股份計劃及本公司任何其他股份計劃已授予該人士的所有獎勵(不包括根據相關計劃規則已失效的任何獎勵)而已發行及將發行的股份數目合計超過有關授出日期已發行相關類別股份總數(不包括庫存股(如有))的0.1%(或香港聯交所不時規定的有關其他更高百分比)，則該進一步授出的H股獎勵須按規定方式在股東會上獲得股東批准，並已遵守上市規則第17章所載的相關規定，否則無效。

若向本公司獨立非執行董事或主要股東(或彼等各自的任何聯繫人)授出H股獎勵，將導致於12個月期間(截至並包括該授出日期)，就根據2026年H股股份計劃及本公司任何其他股份計劃已授予該人士的所有購股權及獎勵(不包括根據相關計劃規則已失效的任何購股權及獎勵)而已發行及將發行的股份數目合計超過有關授出日期已發行相關類別股份總數(不包括庫存股(如有))的0.1%(或香港聯交所不時規定的有關其他更高百分比)，則該進一步授出的H股獎勵須按規定方式在股東會上獲得股東批准，並已遵守上市規則第17章所載的相關規定，否則無效。

V. H股獎勵股份之歸屬

計劃管理人在遵守所有適用法律、法規及規例的前提下，可全權酌情決定歸屬的標準、條件或歸屬期。歸屬期須在獎勵函件中通知合資格參與者。歸屬期自授出日期起計不得少於十二(12)個月，惟就僱員參與者而言，在以下具體情況下，歸屬日期可自授出日期起計少於十二(12)個月：

(i) 向新僱員參與者授出「補償性」H股獎勵，以彌補彼等離開前僱主時所放棄的股份獎勵；

(ii) 向因身故、傷殘或發生任何不可控事件而終止僱傭關係的僱員參與者授出獎勵。在此等情況下，H股獎勵可提早歸屬；

(iii) 根據2026年H股股份計劃規則所載以表現為基準的歸屬條件(而非以時間為基準的歸屬標準)授出的H股獎勵；

(iv) 因行政及合規原因而於年內分批作出的授予。該等授予可能包括原應較早授出但須等待後續批次的H股獎勵。於此情況下，歸屬期可能會相應縮短，以反映H股獎勵原應授出的時間；

(v) 採用混合或提早歸屬時間表的H股獎勵，使H股獎勵可在十二(12)個月期間內平均歸屬；或

(vi) 授出整體歸屬及持有期超過十二(12)個月的H股獎勵。

當承授人達成適用於其H股獎勵歸屬的所有歸屬條件後，受託人根據本條文代表承授人持有的相關H股，須按照適用的歸屬計劃歸屬於該承授人，而受託人須根據2026年H股股份計劃規則，以承授人及該承授人的任何家庭成員為受益人促使該等H股轉讓予該承授人及╱或其控制的實體(或承授人之遺產代理人)。本公司收到通知及匯款(如有)後二十(20)個營業日內，須以下列方式(或計劃管理人全權酌情釐定的任何以下方式的組合形式)安排落實H股獎勵的歸屬：

(i) 配發並指示股份過戶登記處向承授人(或承授人之遺產代理人)發行已歸屬H股獎勵所涉及並入賬列為繳足的H股，並就所配發及發行的已歸屬H股獎勵所涉及的H股向承授人(或承授人之遺產代理人)發出股票；

(ii) 安排將已歸屬H股獎勵所涉的H股份轉讓予承授人(或承授人的遺產代理人)，該等股份應列為繳足股款，並向承授人(或如由承授人的遺產代理人分配，則向其遺產)發出有關所轉讓H股份的股票證明書；

(iii) 若基於法律或監管限制，承授人在H股獎勵歸屬時收取H股並不可行，則向承授人作出現金付款。該付款的金額須參照承授人於歸屬日期或之後將歸屬的H股數目計算，並按歸屬日期香港聯交所每日報價表所載的H股收市價進行估值，再扣除若在歸屬日期按該收市價在市場出售該等H股時須繳付的任何印花稅、稅項、交易費及其他直接成本及開支(如有)；及

(iv) 為在H股獎勵股份歸屬時向承授人轉讓、出售或支付H股獎勵股份現金，受託人在歸屬日期前至少十(10)個營業日收到(a)相關歸屬函件(如有)的文本、由計劃管理人釐定的書面通知表格，以及指示受託人將H股獎勵股份轉讓予承授人(或承授人之遺產代理人)的書面通知；(b)受託人訂明並由承授人(或承授人之遺產代理人)正式簽署的過戶文件正本(如有)；(c)根據受託人客戶盡職審查政策所需的承授人(或承授人之遺產代理人)客戶盡職審查文件；及(d)計劃管理人為轉讓、出售或支付H股獎勵股份現金而可能要求的該等其他文件後，受託人須在歸屬日期當日或之後在實際可行情況下盡快，且無論如何不得遲於歸屬日期後十(10)個營業日按計劃管理人的指示，將相關H股獎勵股份轉讓予相關承授人(或承授人之遺產代理人)。倘若受託人在相關歸屬日期當日或之前並無收到上文(a)、(b)及(c)所規定的必要文件，則相關H股獎勵股份將失效且不會在相關歸屬日期歸屬，而承授人不得向信託或受託人提出任何申索，亦不得就該等股份或任何其他股份或其任何權利或權益提出任何形式的申索。本公司須向承授人退還其根據2026年H股股份計劃及獎勵函件的條款及條件就該等已失效的H股獎勵股份所支付的購買價(如有)。

H股獎勵股份應與所有已發行H股相同，並(就新股份而言)應根據當時生效的公司章程所有規定予以配發及發行，並將與在承授人(或承授人之遺產代理人)姓名／名稱登記於本公司股東名冊當日(如該日為本公司暫停辦理股份過戶登記的日期，則為股東名冊重新開放辦理過戶登記的首日)其他繳足股款的已發行H股享有同等權利，惟承授人進行有關登記前，不享有任何投票權，亦不享有向股東名冊上的股東宣派或建議或議決將派付的任何股息或分派(包括因本公司清盤時產生的分派)。

8. H股獎勵的限制

於相關H股歸屬及交付之前，H股獎勵不會賦予任何承授人任何H股所附帶的權利。尤其是：(i)任何H股獎勵均不附帶在本公司股東會上的任何投票權；(ii)任何承授人無權獲得來自H股獎勵相關H股的任何現金或非現金收入、股息或分派及／或出售非現金及非以股代息分派的所得款項；及(iii)H股獎勵屬相關承授人個人所有，不可轉讓及指讓，惟在事先取得本公司書面同意且香港聯交所已根據上市規則的要求授予豁免的情況下，則可進行轉讓，在此情況下，任何承授人須受2026年H股股份計劃規則及所有適用獎勵函件的約束，猶如該承讓人為原承授人。任何承授人不得因獲授H股獎勵而享有股東的任何權利，除非且直至該H股獎勵所涉及的H股已根據該H股獎勵的歸屬及配發而交付予該承授人。任何違反轉讓限制的行為，均會導致受影響的H股獎勵失效(以董事會的最終決定為準)。

儘管有上述規定，計劃管理人仍保留全權酌情權，可在適用的獎勵函件中指明，為任何H股獎勵或H股獎勵股份附加額外限制，包括對歸屬後H股獎勵股份的投票權或可轉讓性的合約限制。

9. H股獎勵的註銷及失效

I. 註銷獎勵

倘出現任何以下情況，計劃管理人可在取得承授人事先同意的情況下，隨時註銷任何已授出但尚未歸屬的H股獎勵：

(a) 就根據2026年H股股份計劃已授出的H股獎勵而言，當預期歸屬日期臨近時，本公司發現H股的收市價低於購買價，以致合理預見該等H股獎勵將不再產生任何激勵作用，本公司可決定註銷該等H股獎勵；及

(b) 倘計劃管理人全權酌情決定按某個價格及按被視為公平並已告知承授人的條款，向承授人買斷某項H股獎勵時，隨後該等被買斷的H股獎勵即告註銷。

II. 獎勵失效

計劃管理人有權決定H股獎勵是否失效，其決定對所有各方均具約束力及最終效力。本公司毋須就任何H股獎勵失效對任何承授人承擔任何責任。

在不影響計劃管理人於任何獎勵函件之條款中規定H股獎勵失效之額外情況之權力下，H股獎勵應在以下最早之時間自動失效(尚未歸屬的部分)：

(i) 任何適用的歸屬期屆滿；

(ii) 董事會就回撥作出決定之日；

(iii) 自接納H股獎勵的授出日期起計三十(30)個營業日屆滿；

(iv) 承授人違反2026年H股股份計劃規則，將獲授之H股獎勵轉讓或轉移之日；及

(v) 承授人向計劃管理人發出書面通知，表明該承授人放棄該H股獎勵之日。

10. 回撥

儘管2026年H股股份計劃的條款及條件另有規定，計劃管理人仍可全權酌情決定：(A)任何已授出但尚未歸屬的H股獎勵須即時失效，及(B)就根據2026年H股股份計劃授出的任何H股獎勵而向承授人交付的任何H股或支付的任何現金款項，承授人須按要求向本公司或其代名人轉回(1)H股的等額數目，(2)相等於該等H股市值或該筆現金款項的現金金額，或(3)第(1)及(2)項的組合，前提是出現以下任何情況：

(i) 承授人因以下原因不再為合資格參與者(i)承授人與本集團的僱傭關係或合約聘任因故或無需通知而被終止；(ii)承授人因涉及承授人誠信或廉潔的罪行而被檢控、處罰或定罪，導致其與本集團的僱傭關係或合約聘任被終止；

(ii) 按計劃管理人的合理意見，承授人已嚴重違反本集團任何成員公司的內部政策或守則，或與本集團任何成員公司簽訂的協議，包括違反本集團對承授人施加的不競爭義務，且該等違反被視為重大；

(iii) 計劃管理人合理認為，承授人已作出嚴重不當行為，或在任何重大方面違反2026年H股股份計劃的條款；

(iv) 計劃管理人合理認為，授予該承授人之H股獎勵已不合時宜，亦不再符合2026年H股股份計劃的宗旨；或

(v) 依適用法例、法規及規例及／或任何監管機構要求，本公司必須行使回撥機制。

11. 退休及其他事件

倘承授人因退休而不再為合資格參與者：任何尚未歸屬的未行使H股獎勵應繼續按照獎勵函件所載的歸屬日期或計劃管理人可能全權酌情決定的有關其他期間歸屬。

倘若承授人因以下原因不再為合資格參與者：(i)承授人因工身故；或(ii)承授人因與工作相關的永久身體或精神傷殘而終止與本集團任何成員公司的僱傭關係或合約聘任：就H股獎勵而言，任何尚未歸屬的未行使H股獎勵應即時歸屬。若H股獎勵附有任何表現評估指標，該等表現評估指標將不再作為歸屬的條件。本公司須於承授人身故或永久傷殘後在切實可行的情況下盡快向承授人的法定遺囑代理人或根據香港或中國(視情況而定)相關法例負責代表承授人履行職責的人士交付與已歸屬H股獎勵或現金付款(下稱「**利益**」)相等的有關H股獎勵股份數目，或倘該等利益因其他理由成為無主財物，則有關利益將被沒收及不再轉讓，且有關利益將失效。

任何尚未歸屬的未行使H股獎勵應即時被沒收並失效，除非計劃管理人在以下情況中全權酌情另行決定：

(a) 若承授人不再為合資格參與者；

(b) 若承授人與本集團的僱傭關係或合約聘任因故(不包括嚴重不當行為、有故或無故終止僱傭關係或因承授人涉及誠信或廉潔的罪行而被檢控、處罰或定罪，以及因工身故或永久傷殘)終止，包括但不限於協商離職、被解僱或非工身故或永久傷殘；

(c) 若承授人與本集團的僱傭關係或合約聘任已被暫停；或

(d) 承授人在本集團內或與本集團相關的職位已空缺超過六個月。

12. 股本變動或企業交易

I. 股本變動

倘於採納日期後，本公司之資本架構因溢利或儲備資本化、供股、公開發售、H股拆細或合併而出現任何變動(因本公司作為一方進行之交易中以發行H股作為代價而導致本公司之資本架構出現任何變動除外)，則董事會或計劃管理人應作出計劃管理人酌情認為屬適當之相應調整(如有)，以反映以下事項之變更：

(i) 構成計劃授權限額或服務供應商分項限額之H股數目，惟倘有任何股份拆細或合併，則計劃授權限額及服務供應商分項限額於緊接任何合併或拆細前一日佔本公司已發行H股總數之百分比，應與緊隨該合併或拆細後一日相同(四捨五入至最接近之整股股份)；

(ii) 在任何H股獎勵尚未售出的情況下，每項H股獎勵包含的H股數目；

(iii) 任何H股獎勵的購買價，

或上述任何的組合，經核數師或本公司就此目的委聘之財務顧問已以書面方式證實有關調整符合上市規則之有關規定，且其認為就一般情況或就任何特定承授人而言屬公平合理，惟：(i)任何該等調整應給予各承授人與該承授人於該等調整前原可享有之本公司股本相同之比例(四捨五入至最接近之整股股份)；及(ii)不得作出會導致股份以低於其面值發行的調整。核數師或財務顧問的證實(視情況而定)，在無明顯錯誤的情況下，應為最終確認，並對本公司及承授人具有約束力。

II. 企業交易

倘若由於合併、安排計劃或全面要約而出現本公司控制權轉移，或倘若本公司解散或清盤，計劃管理人應全權酌情決定任何H股獎勵的歸屬日期是否會加速及╱或任何H股獎勵的歸屬條件或標準是否會修訂或豁免，並相應通知承授人。倘發生有關將根據股東會及╱或董事會決定而釐定的企業交易，僱員無權就根據2026年H股股份計劃授予彼等尚未歸屬的部分H股獎勵作出決定，而計劃管理人須根據股東會及╱或董事會的有關決定，調整及╱或變更H股獎勵的相應處理方式。

III. H股數目的調整方式(以H股獎勵為限)

倘在合資格參與者接納日期(即授出日期起計三十(30)個營業日)至合資格參與者歸屬H股獎勵之日期間,本公司資本架構通過資本公積轉增股本、紅股、股份拆細、供股、公開發售或縮股出現任何變動(因本公司作為一方進行的交易以發行股份作為代價而導致本公司的資本架構出現的任何變動除外),各份H股獎勵所包含的H股數目(以任何H股獎勵為限)將相應調整。調整方法如下:

(i) 資本公積轉增股本、紅股或股份拆細

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

其中:Q_0為調整前的H股獎勵數量;n為每股的資本公積轉增股本、紅股或股份拆細的增加比率(即每股股份經資本公積轉增股本、紅股或股份拆細後增加的股份數量);及Q為調整後的H股獎勵數量。

(ii) 供股或公開發售

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

其中:Q_0為調整前的H股獎勵數量;P_1為H股獎勵截至記錄日當日收盤價;P_2為有關供股/公開發售的認購價;n為供股/公開發售的比例(即根據供股/公開發售將發行的股數與供股/公開發售前本公司總股本的比例);及Q為調整後的H股獎勵數量。

(iii) 縮股

$$Q = Q_0\times n$$

其中:Q_0為調整前的H股獎勵數量;n為縮股比例(即1股本公司股份縮股為n股股份);及Q為調整後的H股獎勵數量。

(iv) 增發或股本削減

本公司在發生增發新股或股本削減的情況下,H股獎勵數量將不作調整。

IV. 購買價的調整方式

倘在合資格參與者接納日期(即授出日期起計三十(30)個營業日)至合資格參與者歸屬H股獎勵之日期間，本公司資本架構通過資本公積轉增股本、紅股、股份拆細、供股、公開發售或縮股出現任何變動(因本公司作為一方進行的交易以發行股份作為代價而導致本公司的資本架構出現的任何變動除外)，各份H股獎勵所包含的H股購買價(以任何H股獎勵為限)將相應調整。調整方法如下：

(i) 資本公積轉增股本、紅股或股份拆細

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

其中：P_0為調整前的購買價；n為經資本公積轉增股本、紅股或股份拆細後的每股增加比率；及P為調整後的購買價。

(ii) 供股或公開發售

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

其中：P_0為調整前的購買價；P_1為H股獎勵截至記錄日當日收盤價；P_2為有關供股的認購價；n為供股的比例(即根據供股將發行的股數與供股前本公司總股本的比例)；及P為調整後的購買價。

(iii) 縮股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P_0為調整前的購買價；n為縮股比例；及P為調整後的購買價。

(iv) 增發或股本削減

本公司在發生增發新股或股本削減的情況下，H股獎勵的購買價將不作調整。

13. 2026年H股股份計劃或獎勵的修訂

在2026年H股股份計劃規則的規限下，計劃管理人可隨時就任何方面修訂2026年H股股份計劃的任何條款或根據計劃授出的任何H股獎勵，惟經此修訂後的2026年H股股份計劃或H股獎勵的條款必須符合上市規則第17章的相關規定。

就2026年H股股份計劃的條款或根據2026年H股股份計劃授予的任何H股獎勵的任何變更而言，如該等修改或變更對該承授人在該日期已獲授予的H股獎勵的任何現存權利產生重大不利影響，均須徵得相關承授人的同意，並且該H股獎勵尚未歸屬、失效或被沒收，但計劃管理人自行酌情決定此類修改或變更滿足以下條件之一的，則無須徵得相關同意：

(i) 為使本公司、2026年H股股份計劃或H股獎勵滿足任何適用法律或上市規則或滿足任何會計準則的規定或避免產生不利後果乃屬必要或明智；或

(ii) 不太可能大幅減少根據該H股獎勵提供的福利，或任何此類減少均已得到充分補償。

以下事項須經股東於股東會上批准：

(i) 對2026年H股股份計劃屬重大性質的條款進行任何修訂或變更，或對2026年H股股份計劃中與上市規則第17.03條所列事項有關的條款進行任何修訂或變更(如有關修訂或變更對合資格參與者有利)；及

(ii) 董事會或計劃管理人就修改2026年H股股份計劃條款所擁有的權限，如有所變更，須經股東於股東會上批准。

倘授出獎勵須經特定機構(如董事會或其任何委員會、獨立非執行董事或股東於股東會)批准，則對任何H股獎勵條款的任何修訂或變更須獲得同一機構的批准，惟倘相關變更根據2026年H股股份計劃的現行條款自動生效者除外。

14. 計劃期限及終止

2026年H股股份計劃將於以下日期(以較早者為準)終止：(i)計劃期間屆滿之日；及(ii)董事會釐定的提前終止日期，惟有關終止不得影響任何承授人的現有權利。

於2026年H股股份計劃終止後，

(a) 不再根據2026年H股股份計劃進一步提出或授出H股獎勵；及

(b) 2026年H股股份計劃及2026年H股股份計劃規則將在必要範圍內繼續有效，以落實2026年H股股份計劃終止前已授出的任何H股獎勵的歸屬，且有關終止不得影響已授予任何承授人的任何現有權利。

以下為將於臨時股東會上採納的2026年A股限制性股票激勵計劃主要條款概要。其並不構成且不擬構成2026年A股限制性股票激勵計劃條款的一部分。

1. 實施2026年A股限制性股票激勵計劃的目的

為了更進一步健全完善本公司長效激勵與約束機制，不斷吸引和留住本公司優秀人才，充分調動核心團隊的積極性、創造性，增強歸屬感、獲得感和責任心，有效地將股東利益、本公司利益和核心團隊個人利益緊密結合在一起，使各方共同關注本公司的長遠可持續發展，確保本公司遠期發展戰略和經營目標的實現，在充分保障股東利益的前提下，本公司按照激勵與約束對等的原則，根據中國《公司法》、中國《證券法》、《上市公司股權激勵管理辦法》、《科創板上市規則》、《自律監管指南第4號》等適用法律、行政法規和規範性文件以及《公司章程》的規定，制定2026年A股限制性股票激勵計劃。

2. 其他激勵計劃及長效激勵機制的簡要情況

截至2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告日，本公司同時正在實施2022年A股限制性股票激勵計劃、2023年A股限制性股票激勵計劃。於本公司H股上市後，將不再根據2022年A股限制性股票激勵計劃及2023年A股限制性股票激勵計劃授出限制性股票。

I. 2022年A股限制性股票激勵計劃的簡要情況

本公司於2022年5月30日召開了第二屆董事會第十七次會議和第二屆監事會第八次會議，審議通過了《關於本公司<2022年限制性股票激勵計劃(草案)>及其摘要的議案》等議案，並於2022年6月17日通過2022年第一次臨時股東會審議。截至激勵計劃公告日，2022年A股限制性股票激勵計劃首次授予激勵對象277.0728萬股第二類限制性股票，預留授予激勵對象22.9272萬股第二類限制性股票。由於本公司2022年年度權益分派的實施，本公司首次授予部分對應的第二類限制性股票數量調整為387.9019萬股限制性股票、預留授予部分對應的第二類限制性股票數量調整為32.0981萬股限制性股票。其中首次授予第一個歸屬期的95.9254萬股限制性股票已歸屬並上市，預留授予第一個歸屬期的7.9579萬股限制性股票已歸屬並上市。第二及第三個歸屬期項下合共207.7666萬股限制性股票已作廢失效，其中191.8508萬股限制性股票涉及首次授予，15.9158萬股限制性股票涉及預留授予。第四個歸屬期的103.8841萬股限制性股票中，95.9257萬股限制性股票涉及首次授予(其中7.7443萬股限制性股票已作廢失效，及88.1814萬股限制性股票已開始歸屬)，及7.9584萬股限制性股票涉及預留授予(將於2026年10月25日開始歸屬)。

II. 2023年A股限制性股票激勵計劃的簡要情況

本公司於2023年8月31日召開了第三屆董事會第三次會議和第三屆監事會第三次會議，審議通過了《關於本公司<2023年限制性股票激勵計劃(草案)>及其摘要的議案》等議案，並於2023年9月18日通過2023年第二次臨時股東會審議。截至激勵計劃公告日，2023年A股限制性股票激勵計劃授予激勵對象380.00萬股第二類限制性股票，第一個歸屬期的146.8688萬股已歸屬上市。第二個歸屬期的110.3196萬股限制性股票已作廢失效。第三個歸屬期的已授出的110.3196萬股限制性股票尚未歸屬。前述110.3196萬股限制性股票將於2026年9月18日開始歸屬。

激勵計劃與當前有效的2022年A股限制性股票激勵計劃、2023年A股限制性股票激勵計劃相互獨立，不存在相關聯繫。

3. 2026年A股限制性股票激勵計劃的管理機構

1. 股東會作為本公司的最高權力機構，負責審議批准本次激勵計劃的實施、變更和終止。股東會可以在其許可權範圍內將與本次激勵計劃相關的部分事宜授權董事會辦理。

2. 董事會是激勵計劃的執行管理機構，負責本次激勵計劃的實施。薪酬與考核委員會，負責擬訂和修訂本次激勵計劃並報董事會審議，董事會對激勵計劃審議通過後，報股東會審批。董事會可以在股東會授權範圍內辦理本次激勵計劃的其他相關事宜。

3. 董事會薪酬與考核委員會是本次激勵計劃的監督機構，應當就本次激勵計劃是否有利於本公司的持續發展，是否存在明顯損害本公司及全體股東利益的情形發表意見。董事會薪酬與考核委員會對本次激勵計劃的實施是否符合適用法律、法規、規範性文件和上海證券交易所業務規則進行監督，董事會薪酬與考核委員會負責審核激勵對象的名單。

本公司在股東會審議通過本次激勵計劃之前對其進行變更的，董事會薪酬與考核委員會應當就變更後的本次激勵計劃是否有利於本公司的持續發展，是否存在明顯損害本公司及全體股東利益的情形發表意見。

激勵對象獲授的限制性股票在歸屬前，董事會薪酬與考核委員會應當就激勵計劃設定的激勵對象歸屬條件是否成就發表明確意見。

4. 激勵對象的確定依據和範圍

I. 激勵對象的確定依據

1. 激勵對象確定的法律依據

本次激勵計劃激勵對象根據中國《公司法》、中國《證券法》、《上市公司股權激勵管理辦法》、《科創板上市規則》、《自律監管指南第4號》等適用法律、法規、規範性文件和《公司章程》的相關規定，結合本公司實際情況而確定。

2. 激勵對象確定的職務依據

激勵計劃的激勵對象均為本集團的核心技術人員、中層管理人員、骨幹人員及其他員工。對符合本次激勵計劃激勵對象範圍的人員，薪酬與考核委員會將擬定名單並核實確定有關名單。

激勵對象的確定依據與實施本次激勵計劃的目的相符合，符合適用法律法規和上海證券交易所相關規定的要求。

II. 激勵對象的範圍

激勵計劃涉及的激勵對象共計528人，佔本公司截至2025年12月31日員工總數1,345人的39.26%，均為本集團的核心技術人員、中層管理人員、骨幹人員及其他員工。

激勵計劃的激勵對象包括一名於中國工作的外籍員工，系本公司骨幹人員，在本公司的技術研發及業務拓展等方面均發揮重要作用。因此，本公司認為本次激勵計劃將該名外籍員工作為激勵對象符合本公司實際情況和未來發展需要，符合適用法律法規的規定，具有必要性與合理性。向外籍員工授出限制性股票並無違反適用中國法律法規。

以上激勵對象中，不包括本公司董事、高級管理人員、單獨或合計持有5%以上股份的股東或實際控制人及其配偶、父母、子女。所有激勵對象必須在激勵計劃的考核期內與本公司、本公司分公司或本公司控股附屬公司簽署勞動合同或聘用合同。

除提早終止有關激勵對象外，528名激勵對象的數目及身份屬固定且將不會變更。

III. 不能成為2026年A股限制性股票激勵計劃激勵對象的情形

1. 最近12個月內被上海證券交易所認定為不適當人選；

2. 最近12個月內被中國證監會或其派出機構認定為不適當人選；

3. 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；

4. 具有中國《公司法》規定的不得擔任本公司董事、高級管理人員情形的；

5. 適用法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；

6. 中國證監會認定的其他情形。

若在本次激勵計劃實施過程中，激勵對象出現以上任何情形的，本公司將終止其參與本次激勵計劃的權利，其已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並由本公司作廢失效。

IV. 激勵對象的核實

1. 本公司聘請律師對激勵對象的資格是否符合《上市公司股權激勵管理辦法》等適用法律、法規及激勵計劃相關規定出具專業意見。

2. 本次激勵計劃經董事會審議通過後，在本公司網站內部公示激勵對象的姓名和職務，公示期不少於10天。

3. 薪酬與考核委員會將於公示期內對激勵對象名單進行審核，充分聽取意見，並在本公司股東會審議本次激勵計劃前5日披露薪酬與考核委員會對激勵名單審核及公示情況的說明。經董事會調整的激勵對象名單亦應經薪酬與考核委員會核實。

5. 2026年A股限制性股票激勵計劃的激勵工具、限制性股票來源、數量和分配

I. 2026年A股限制性股票激勵計劃的激勵工具及限制性股票來源

激勵計劃將採用的激勵工具為第二類限制性股票。限制性股票來源將為向激勵對象定向發行的庫存股及╱或新A股。

II. 授出限制性股票的數量

本次激勵計劃擬授予激勵對象46.4953萬股限制性股票，約佔2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告時本公司股本總額16,262.3433萬股的0.29%。本次授予為一次性授予，無預留權益。

本公司2022年A股限制性股票激勵計劃、2023年A股限制性股票激勵計劃尚在實施中。本公司2022年A股限制性股票激勵計劃、2023年A股限制性股票激勵計劃涉及的仍在有效期內未歸屬的標的股票數量為206.4594萬股，2026年A股限制性股票激勵計劃涉及的標的股票數量為46.4953萬股。因此本公司全部在有效期內的本次激勵計劃所涉及的標的股票總數為252.9547萬股，約佔2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告時本公司股本總額(不包括庫存股)的1.56%。

於有效期內根據2026年A股限制性股票激勵計劃、2026年H股計劃及本公司所有其他激勵計劃授出的購股權及獎勵發行的股票總數合共不得超過本次激勵計劃提交股東會審議時有關類別已發行股份(不包括庫存股)的10.00%。任何一名激勵對象通過全部在有效期內的激勵計劃獲授的股票，累計不超過本次激勵計劃提交股東會審議時有關類別已發行股份的1.00%。在2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告日至激勵對象獲授限制性股票前，以及激勵對象獲授限制性股票後至歸屬前，若本公司發生資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、縮股或配股等事項，應對限制性股票授予數量進行相應的調整。

III. 激勵對象將獲授的限制性股票分配情況

本次激勵計劃將授予的限制性股票在各激勵對象間的分配情況如下表所示：

姓名	國籍	職務	將獲授的限制性股票數量	佔本次激勵計劃授出權益總額的比例	佔本公司截至2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告日股本總額的比例
陳奇輝	中國	核心技術人員	357	0.08%	0.0002%
中層管理人員、骨幹人員及其他員工(527人)			464,596	99.92%	0.2857%
總計			464,953	100.00%	0.2859%

附註：

(1) 任何一名激勵對象通過全部在有效期內的有效激勵計劃獲授的股票，累計不超過本次激勵計劃提交股東會審議時有關類別已發行股份的1.00%。根據2026年A股限制性股票激勵計劃、2026年H股計劃及所有其他激勵計劃授出的購股權及獎勵發行的股票總數合共不得超過本次激勵計劃提交股東會審議時有關類別已發行股份(不包括庫存股)的10.00%。

(2) 激勵計劃的激勵對象不包括本公司董事、高級管理人員、單獨或合計持有5%以上股份的股東或實際控制人或其配偶、父母、子女。

(3) 日後向本公司董事、最高行政人員或主要股東，或任何彼等各自的聯繫人(如有)授予限制性股票，將遵守上市規則第17.04條。

6. 2026年A股限制性股票激勵計劃的有效期、授出日期、歸屬安排和禁售期

I. 2026年A股限制性股票激勵計劃的有效期

本次激勵計劃有效期自限制性股票之授出日期起至激勵對象獲授的限制性股票全部歸屬或由本公司作廢失效之日止，最長不超過48個月。2026年A股限制性股票激勵計劃的期限為48個月。

II. 2026年A股限制性股票激勵計劃的授出日期

授出日期在本次激勵計劃經股東會審議通過後由董事會確定，授出日期必須為A股交易日。

III. 2026年A股限制性股票激勵計劃的歸屬安排

本次激勵計劃授予的限制性股票在激勵對象滿足相應歸屬條件後將按約定比例分次歸屬，歸屬日必須為交易日，且不得在下列期間內：

1. 本公司年度報告、中期報告公告前15日內，因特殊原因推遲年度報告、中期報告公告日期的，自原預約公告日前15日起算，至公告前一日；

2. 本公司季度報告、業績預告、業績快報公告前5日內；

3. 自可能對股票及其衍生品種交易價格產生較大影響的重大事項發生之日或者進入決策程序之日，至依法披露之日；

4. 中國證監會和上海證券交易所規定的其他期間。

上述「重大事件」為本公司依據《科創板上市規則》的規定應當披露的交易或其他重大事項。

在本次激勵計劃的有效期內，如果中國《公司法》、中國《證券法》等適用法律、行政法規、規範性文件和《公司章程》中對上述期間的有關規定發生了變化，則激勵對象歸屬限制性股票時應當符合修改後的中國《公司法》、《證券法》等適用法律、法規、規範性文件和《公司章程》的規定。

本次激勵計劃限制性股票的歸屬期限和歸屬安排如下表所示：

歸屬安排	歸屬時間	歸屬權益數量佔授予權益總量的比例
第一個歸屬期	自授出日期起12個月後的首個A股交易日至授出日期起24個月內的最後一個A股交易日止	34%
第二個歸屬期	自授出日期起24個月後的首個A股交易日至授出日期起36個月內的最後一個A股交易日止	33%
第三個歸屬期	自授出日期起36個月後的首個A股交易日至授出日期起48個月內的最後一個A股交易日止	33%

在上述約定期間內未歸屬的限制性股票或因未達到歸屬條件而不能申請歸屬的該期限制性股票不得歸屬，並將由本公司作廢失效。

在滿足限制性股票歸屬條件後，本公司將統一辦理滿足歸屬條件的限制性股票歸屬事宜。

根據2026年A股限制性股票激勵計劃授予激勵對象的限制性股票須為激勵對象個人所有。激勵對象獲授的限制性股票在歸屬前不得轉讓、出讓、用於擔保質押或償還債務。激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票由於資本公積轉增股本、送股等情形增加的股份同時受歸屬條件約束，且歸屬之前不得轉讓、出讓、用於擔保質押或償還債務，若屆時限制性股票不得歸屬的，因前述原因獲得的股份同樣不得歸屬。

IV. 2026年A股限制性股票激勵計劃的禁售期

禁售期是指激勵對象獲授的限制性股票歸屬後其售出限制的時間段。本次激勵計劃不存在本公司董事和高級管理人員參與的情形，激勵對象獲授的限制性股票歸屬後不設置禁售期。

7. 2026年A股限制性股票激勵計劃的授出價格及授出價格的確定方法

I. 限制性股票的授出價格

本次激勵計劃限制性股票的授出價格為每股人民幣139.87元，即在滿足授出條件及歸屬條件後，激勵對象可以按照對應的價格購買本公司A股(屬向激勵對象定向發行的庫存股及╱或新A股)。

II. 限制性股票授出價格的確定方法

限制性股票的授出價格不低於股票票面金額，且不低於下列價格較高者：

1. 2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告前1個交易日本公司A股交易均價(該日交易總額╱交易總量)的50%，為每股人民幣139.87元；及

2. 2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告前20個交易日本公司A股交易均價(該等20個交易日交易總額╱交易總量)的50%，為每股人民幣125.45元。

8. 2026年A股限制性股票激勵計劃的授出條件、退扣機制與歸屬條件

I. 限制性股票的授出條件

同時滿足下列授出條件時，本公司授予激勵對象限制性股票。反之，若下列任一授出條件未達成的，則不能授予激勵對象限制性股票。

1. 本公司未發生如下任一情形：

   (i) 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

(ii) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

(iii) 上市後最近36個月內出現過未按適用法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；

(iv) 適用法律法規規定不得實行股權激勵的；

(v) 中國證監會認定的其他情形。

2. 激勵對象未發生如下任一情形：

(i) 最近12個月內被上海證券交易所認定為不適當人選；

(ii) 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；

(iii) 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會或其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；

(iv) 具有中國《公司法》規定的不得擔任本公司董事、高級管理人員情形的；

(v) 適用法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；

(vi) 中國證監會認定的其他情形。

本次激勵計劃項下的退扣機制向本公司提供能夠於資料披露文件存在虛假記錄、誤導性陳述或重大遺漏的情況下收回限制性股票或相關權益的能力。有關機制確保股權激勵最終僅由其授予及歸屬基於合法、真實及完整披露且行為符合本公司最佳利益的激勵對象保留。

本公司發生上述第(1)條規定情形之一的，2026年A股限制性股票激勵計劃將予以終止，所有激勵對象已獲授的限制性股票不得歸屬，並由本公司註銷。激勵對象發生上述第(2)條規定的退扣情形之一的，該激勵對象已獲授的限制性股票不得歸屬，並由本公司註銷。透過加強問責並保障激勵機制的完整性，該等安排令本公司可於前述情況下註銷授予激勵對象的限制性股票，其與本次激勵計劃促進本公司的可持續、以價值為導向的績效及長期發展同時保護股東整體利益的目的一致。

倘本公司因資料披露文件的虛假記錄、誤導性陳述或重大遺漏未能滿足授出或歸屬限制性股票的條件，則已授予激勵對象但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬並將由本公司作廢失效。就已歸屬的限制性股票而言，所有激勵對象須返還其已獲授的股權。董事會將根據上述規定向激勵對象追回所得款項。倘無需為上述事宜負責的激勵對象因退還股權遭受損失，其可根據本次激勵計劃的相關安排，向本公司或負責人士追償有關損失。

II. 限制性股票的歸屬條件

激勵對象獲授的限制性股票需同時滿足以下歸屬條件方可分批次辦理歸屬事宜。反之，倘未滿足以下任何歸屬條件，限制性股票不得歸屬：

1. 本公司未發生如下任一情形：

   (i) 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

   (ii) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

   (iii) 上市後最近36個月內出現過未按適用法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；

   (iv) 適用法律法規規定不得實行股權激勵的；

(v) 中國證監會認定的其他情形。

2. 激勵對象未發生如下任一情形：

(i) 最近12個月內被上海證券交易所認定為不適當人選；

(ii) 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；

(iii) 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會或其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；

(iv) 具有中國《公司法》規定的不得擔任本公司董事、高級管理人員情形的；

(v) 適用法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；

(vi) 中國證監會認定的其他情形。

本公司發生上述第(1)條規定情形之一的，所有激勵對象根據本次激勵計劃已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並由本公司作廢失效；某一激勵對象發生上述第(2)條規定情形之一的，該激勵對象根據本次激勵計劃已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並由本公司作廢失效。

3. 激勵對象滿足各歸屬期任職期限要求

激勵對象歸屬獲授的各批次限制性股票前，須滿足12個月以上的任職期限。

4. 滿足公司層面業績考核要求

2026年A股限制性股票激勵計劃考核指標分為兩個層面，分別為公司層面業績考核和個人層面績效考核。

公司層面業績考核指標為營業收入。營業收入是衡量企業經營狀況和市場佔有能力、預測企業經營業務拓展趨勢的重要標誌，也是反映企業成長性的有效指標。本公司所設定的業績考核目標充分考慮了本公

司過往、目前經營狀況以及未來發展規劃等綜合因素，指標設定合理、科學，有助於調動員工的積極性，確保本公司未來發展戰略和經營目標的實現，為股東帶來更高效、更持久的回報。

本公司對所有激勵對象個人設置了嚴密、定崗定責的個人層面績效考核體系，能夠對激勵對象的工作績效作出較為準確、全面的綜合評價，以確保每一個激勵對象個體能力的最大化體現，並獲得與自身勞動付出對應的股權激勵回報。本公司將根據激勵對象前一年度績效考核結果，確定激勵對象是否達到歸屬條件。

2026年A股限制性股票激勵計劃的考核體系具有全面性、綜合性及可操作性，考核指標設定具有良好的科學性和合理性，同時對激勵對象具有約束效果，能夠達到2026年A股限制性股票激勵計劃的考核目的。

本公司激勵計劃績效考核指標的考核期為2026年-2028年三個會計年度，每個會計年度考核一次，根據本公司業績考核目標的完成情況核算各年度公司層面歸屬比例。各年度公司層面業績考核目標如下表所示：

單位：人民幣億元

歸屬安排	**對應考核年度**	**各年度營業收入目標值 (Am)**	**各年度營業收入觸發值 (An)**
第一個歸屬期	2026年度	45.00	40.50
第二個歸屬期	2027年度	55.00	49.50
第三個歸屬期	2028年度	68.00	61.20

績效考核指標	績效考核指標完成情況	績效考核指標對應係數
對應考核年度實際達成的營業收入(A)	A≥Am	X=100%
	An≤A<Am	X= A/Am*100%
	A<An	X=0%

附註：

(1) 上述「營業收入」口徑以會計師事務所出具的經審計的合併財務報表為準。

(2) 上述業績考核目標不構成本公司對投資者的業績預測或實質承諾。

若本公司未達到上述業績考核目標，則所有激勵對象對應考核當年計劃歸屬的限制性股票全部不得歸屬，且有關股份將由本公司作廢失效。

5. 滿足激勵對象個人層面績效考核要求

激勵對象的績效考核結果劃分為「A」、「B」、「C」三個檔次，屆時根據以下考核評級表中對應的個人層面歸屬比例確定激勵對象的實際歸屬的股份數量：

績效考核結果	A	B	C
個人層面歸屬比例(Y)	100%	100%	0

若公司層面業績考核當年度達到業績考核目標，激勵對象當年實際可歸屬限制性股票數量=個人當年計劃歸屬限制性股票額度×公司層面歸屬比例(X)×個人層面歸屬比例(Y)。

所有激勵對象當期計劃歸屬的限制性股票因考核原因不能歸屬或不能完全歸屬的，有關股份將由本公司作廢失效，不可結轉或遞延至以後年度。

若本公司╱本公司股票因經濟形勢、市場行情等因素發生變化，繼續執行2026年A股限制性股票激勵計劃難以達到激勵目的，經本公司董事會及╱或股東會審議確認，可決定不歸屬2026年A股限制性股票激勵計劃的尚未歸屬的某一批次或多個批次的限制性股票或完全終止2026年A股限制性股票激勵計劃。

9. 2026年A股限制性股票激勵計劃的變更及終止程序

I. 2026年A股限制性股票激勵計劃的變更程序

1. 本公司在股東會審議本次激勵計劃之前擬變更本次激勵計劃的，需經董事會審議通過。

2. 本公司在股東會審議通過本次激勵計劃之後變更本次激勵計劃的，應當由股東會審議決定，且不得包括下列情形：

   (i) 導致提前歸屬的情形；

   (ii) 降低授出價格的情形(因資本公積轉增股本、派送股票紅利、配股、派息等原因導致降低授出價格情形除外)。

3. 董事會薪酬與考核委員會應當就變更後的激勵計劃是否有利於本公司的持續發展，是否存在明顯損害本公司及全體股東利益的情形發表意見。律師事務所應當就變更後的激勵計劃是否符合《上市公司股權激勵管理辦法》及適用法律法規的規定、是否存在明顯損害本公司及全體股東利益的情形發表專業意見。

II. A股限制性股票激勵計劃的終止程序

1. 本公司在股東會審議本次激勵計劃之前擬終止實施本次激勵計劃的，需經董事會審議通過。

2. 本公司在股東會審議通過本次激勵計劃之後終止實施本次激勵計劃的，應當由股東會審議決定。

3. 律師事務所應當就本公司終止實施本次激勵計劃是否符合《上市公司股權激勵管理辦法》及適用法律法規的規定、是否存在明顯損害本公司及全體股東利益的情形發表專業意見。

4. 本次激勵計劃終止時，尚未歸屬的限制性股票將由本公司作廢失效。

10. 2026年A股限制性股票激勵計劃的調整方法和程序

I. 限制性股票授予數量及歸屬數量的調整方法

2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告當日至激勵對象完成限制性股票歸屬登記前，有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股、縮股等事項，應對限制性股票授予／歸屬數量進行相應的調整。調整方法如下：

1. 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

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

其中：Q_0為調整前的限制性股票授予／歸屬數量；n為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的比率(即每股股票經轉增、送股或拆細後增加的股票數量)；Q為調整後的限制性股票授予／歸屬數量。

2. 配股

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

其中：Q_0為調整前的限制性股票授予／歸屬數量；P_1為限制性股票截至記錄日期的收盤價；P_2為配股價格；n為配股的比例(即配股的股數與配股前本公司總股本的比例)；Q為調整後的限制性股票授予／歸屬數量。

3. 縮股

$Q = Q_0 \times n$

其中：Q_0為調整前的限制性股票授予／歸屬數量；n為縮股比例(即1股本公司股票縮為n股股票)；Q為調整後的限制性股票授予／歸屬數量。

4. 增發

本公司在發生增發新股的情況下，限制性股票授予／歸屬數量不作調整。

II. 限制性股票授出價格的調整方法

2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告當日至激勵對象完成限制性股票歸屬登記前，本公司有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股、縮股或派息等事項，應對限制性股票的授出價格進行相應的調整。調整方法如下：

1. 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

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

其中：P_0為調整前的授出價格；n為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的比率；P為調整後的授出價格。

2. 配股

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

其中：P_0為調整前的授出價格；P_1為股權登記日當日收盤價；P_2為配股價格；n為配股的比例；P為調整後的授出價格。

3. 縮股

$P = P_0 \div n$

其中：P_0為調整前的授出價格；n為縮股比例；P為調整後的授出價格。

4. 派息

$P = P_0 - V$

其中：P_0為調整前的授出價格；V為每股的派息額；P為調整後的授出價格。經派息調整後，P仍須大於1。

5. 增發

本公司在發生增發新股的情況下，限制性股票的授出價格不作調整。

III. 2026年A股限制性股票激勵計劃調整的程序

根據股東會授權，當出現本章節上述情況時，應由董事會審議通過關於調整限制性股票授予／歸屬數量、授出價格的議案。本公司應聘請律師事務所就上述調整是否符合《上市公司股權激勵管理辦法》、公司章程和激勵計劃的規定向董事會出具專業意見。調整議案經董事會審議通過後，本公司應當及時披露董事會決議公告，同時公告法律意見書。

11. 本公司／激勵對象發生異動的處理

I. 本公司發生異動的處理

1. 本公司出現下列情形之一的，本次激勵計劃終止實施，對激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並由本公司作廢失效：

(1) 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

(2) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

(3) 上市後最近36個月內出現過未按適用法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；

(4) 適用法律法規規定不得實行股權激勵計劃的；

(5) 中國證監會認定有必要終止本次激勵計劃的其他情形。

2. 本公司出現下列情形之一的，本次激勵計劃不作變更：

(1) 本公司控制權發生變更；

(2) 本公司出現合併、分立的情形。

3. 本公司因信息披露文件有虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，導致不符合限制性股票授出條件或歸屬條件的，激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效；已歸屬的限制性股票，所有激勵對象應當返還其已獲授權益。董事會應當按照前款規定收回激勵對象所得收益。對上述事宜不負有責任的激勵對象因返還權益而遭受損失的，可按照本次激勵計劃相關安排，向本公司或負有責任的對象進行追償。

II. 激勵對象個人情況發生變化的處理

1. 激勵對象發生職務變更，但仍在本公司或在本公司下屬分、控股附屬公司內任職的，其獲授的限制性股票將按照職務變更前本次激勵計劃規定的程序進行；但是，激勵對象因不能勝任崗位工作、觸犯法律法規、違反職業道德、洩露本公司機密、失職或瀆職、嚴重違反本公司制度、違反公序良俗等行為損害本公司利益或聲譽而導致的職務變更，或因前列原因導致本公司解除與激勵對象勞動關係或聘用關係的，激勵對象已獲授予但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效；激勵對象離職前需要向本公司支付完畢已歸屬限制性股票所涉及的個人所得稅。

2. 激勵對象離職的，包括主動辭職、因公司裁員而離職、勞動合同／聘用協議到期不再續約、因個人過錯被本公司解聘、協商解除勞動合同或聘用協議等，其已歸屬股票不作處理，自離職之日起激勵對象已獲授予但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效。激勵對象離職前需要向本公司支付完畢已歸屬限制性股票所涉及的個人所得稅。

   個人過錯包括但不限於以下行為：違反了與本公司或其關聯本公司簽訂的僱傭合同、保密協議、競業禁止協議或任何其他類似協議；違反了居住國家的法律，導致刑事犯罪或其他影響履職的惡劣情況；從本公司以外本公司或個人處收取報酬，且未提前向本公司披露等。本公司有權視情節嚴重性就因此遭受的損失按照有關法律的規定向激勵對象進行追償。

3. 激勵對象按照國家法規及本公司規定正常退休(含退休後返聘到本公司任職或以其他形式繼續為本公司提供勞動服務)，遵守保密義務且未出現任何損害本公司利益行為的，其獲授的限制性股票繼續有效並仍按照本次激勵計劃規定的程序繼續進行。發生本款所述情形後，激勵對象無個人績效考核的，其個人績效考核條件不再納入歸屬條件；有個人績效考核的，其個人績效考核仍為限制性股票歸屬條件之一。

4. 激勵對象因喪失勞動能力而離職，應分以下兩種情況處理：

(1) 當激勵對象因執行職務喪失勞動能力而離職時，其獲授的限制性股票可按照喪失勞動能力前本次激勵計劃規定的程序辦理歸屬，且董事會可以決定其個人績效考核條件不再納入歸屬條件，其他歸屬條件仍然有效。激勵對象離職前需要向本公司支付完畢已歸屬限制性股票所涉及的個人所得稅，並應在其後每次辦理歸屬時先行支付當期將歸屬的限制性股票所涉及的個人所得稅。

(2) 當激勵對象非因執行職務喪失勞動能力而離職時，其已歸屬股票不作處理，激勵對象已獲授予但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效。激勵對象離職前需要向本公司支付完畢已歸屬限制性股票所涉及的個人所得稅。

5. 激勵對象身故，應分以下兩種情況處理：

(1) 激勵對象若因工傷身故的，其獲授的限制性股票將由其指定的財產繼承人或法定繼承人繼承，並按照激勵對象身故前本次激勵計劃規定的程序繼續進行；董事會可以決定其個人績效考核條件不再納入歸屬條件，繼承人在繼承前需向本公司支付已歸屬限制性股票所涉及的個人所得稅，並應在其後每次辦理歸屬時先行支付當期歸屬的限制性股票所涉及的個人所得稅。

(2) 激勵對象非因工傷身故的，在情況發生之日，激勵對象已獲授予但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效。本公司有權要求激勵對象繼承人以激勵對象遺產支付完畢已歸屬限制性股票所涉及的個人所得稅。

6. 本次激勵計劃未規定的其他情況由董事會認定，並確定其處理方式。

III. 本公司與激勵對象之間爭議或糾紛的解決機制

本公司與激勵對象之間因執行本次激勵計劃及／或雙方簽訂的《限制性股票授予協議書》所發生的或與本次激勵計劃及／或《限制性股票授予協議書》相關的爭議或糾紛，雙方應通過協商、溝通解決，或通過董事會薪酬與考核委員會調解解決。若自爭議或糾紛發生之日起60日內雙方未能通過上述方式解決或通過上述方式未能解決相關爭議或糾紛，任何一方均有權向本公司所在地有管轄權的人民法院提起訴訟解決。

12. 本公司與激勵對象各自的權利義務

I. 本公司的權利與義務

(1) 本公司具有對2026年A股限制性股票激勵計劃的解釋和執行權，並按本次激勵計劃規定對激勵對象進行績效考核，若激勵對象未達到本次激勵計劃所確定的歸屬條件，本公司將按本次激勵計劃規定的原則，對激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。

(2) 本公司承諾不為激勵對象依本次激勵計劃獲取有關限制性股票提供貸款、為其貸款提供擔保以及其他任何形式的財務資助而損害本公司利益。

(3) 本公司應及時按照有關規定履行限制性股票激勵計劃申報、信息披露等義務。

(4) 本公司應當根據本次激勵計劃及中國證監會、上海證券交易所、中國結算等的有關規定，積極配合滿足歸屬條件的激勵對象按規定進行限制性股票的歸屬操作。但若因中國證監會、上海證券交易所、中國結算的原因造成激勵對象未能歸屬並給激勵對象造成損失的，本公司不承擔責任。

(5) 本公司有權要求激勵對象按其所聘崗位的要求為本公司工作。若激勵對象不能勝任所聘工作崗位或者考核不合格；或者激勵對象因觸犯法律法規、違反職業道德、洩露本公司機密、失職或瀆職等行為嚴重損害本公司利益或聲譽，經董事會薪酬與考核委員會審議並報董事會批准，本公司可以對激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。若情節嚴重，本公司還可就因此遭受的損失按照適用法律的規定進行追償。

(6) 本公司根據國家稅收法規的規定，代扣代繳激勵對象應繳納的個人所得稅及其他稅費。

(7) 本公司確定本次激勵計劃的激勵對象不意味著保證激勵對象享有繼續在本公司服務的權利，不構成本公司對員工聘用期限的承諾，本公司對員工的聘用、僱傭管理仍按本公司與激勵對象簽訂的勞動合同、聘用合同或勞務合同執行。

(8) 適用法律、法規及本次激勵計劃規定的其他相關權利義務。

II. 激勵對象的權利與義務

(1) 激勵對象應當按本公司所聘崗位的要求，恪守職業道德、勤勉盡責，為本公司的發展作出應有貢獻。

(2) 激勵對象有權且應當按照本次激勵計劃的規定獲得可歸屬的限制性股票。

(3) 激勵對象的資金來源為激勵對象自有或自籌資金。

(4) 激勵對象獲授的限制性股票在歸屬前不得轉讓、擔保或用於償還債務。

(5) 激勵對象按照本次激勵計劃的規定獲授的限制性股票，在限制性股票歸屬登記前不享有任何出席股東會及在會上的表決權，同時也不參與股票紅利、股息的分配(包括因本公司清算而產生的股票紅利、股息的分配)。

(6) 激勵對象因激勵計劃獲得的收益，應按國家稅收法律法規的規定繳納個人所得稅及其他稅費。

(7) 激勵對象承諾，若在本次激勵計劃實施過程中，出現本次激勵計劃所規定的不能成為激勵對象情形的，自不能成為激勵對象年度起將放棄參與本次激勵計劃的權利，並不向本公司主張任何補償；其已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。

(8) 激勵對象承諾，若本公司因信息披露文件中有虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，導致不符合授出條件或歸屬條件的，激勵對象應當自相關信息披露文件被確認存在虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏後，將由本次激勵計劃所獲得的全部利益返還本公司。

(9) 股東會審議通過本次激勵計劃且董事會通過授予激勵對象權益的決議後，本公司應與激勵對象簽署《限制性股票授予協議書》，以約定雙方的權利義務及其他相關事項。

(10) 激勵對象在限制性股票歸屬後離職且簽署競業限制協議或類似協議的，應當遵守該協議的約定並履行相應的義務，其已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。若發生違反競業限制的情況，本公司除按照協定追究責任外，本公司還有權要求激勵對象將其獲授的限制性股票因實際歸屬數量而產生的股份支付金額返還給本公司。

(11) 適用法律、法規及本次激勵計劃規定的其他相關權利義務。

13. 附則

1. 本次激勵計劃在股東會審議通過後生效。

2. 本次激勵計劃由董事會負責解釋。

3. 如果本次激勵計劃與監管機構發佈的最新法律、法規存在衝突，則以最新的法律、法規規定為準。

蘇州納芯微電子股份有限公司

2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法

蘇州納芯微電子股份有限公司(以下簡稱「**本公司**」)為了更進一步健全完善長效激勵與約束機制,不斷吸引和留住優秀人才,充分調動核心團隊的積極性、創造性,增強歸屬感、獲得感和責任心,有效地將本公司股東(以下簡稱「**股東**」)利益、本公司利益和核心團隊個人利益緊密結合在一起,使各方共同關注本公司的長遠可持續發展,確保本公司遠期發展戰略和經營目標的實現,在充分保障股東利益的前提下,本公司按照激勵與約束對等的原則,制定了《蘇州納芯微電子股份有限公司2026年A股限制性股票激勵計劃(草案)》(以下簡稱「**2026年A股限制性股票激勵計劃**」或「**本次激勵計劃**」)。

為保證本公司2026年A股限制性股票激勵計劃的順利實施,形成良好均衡的價值分配體系,現根據《中華人民共和國公司法》、《中華人民共和國證券法》、《上市公司股權激勵管理辦法》、《上海證券交易所科創板股票上市規則》、《科創板上市公司自律監管指南第4號－股權激勵信息披露》等有關法律、行政法規和規範性文件及本次激勵計劃的相關規定,並結合本公司的實際情況,特制定2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法(以下簡稱「**實施考核管理辦法**」)。

第一條考核目的

制定實施考核管理辦法的目的是加強本次激勵計劃執行的計劃性,量化本次激勵計劃設定的具體目標,促進激勵對象考核管理的科學化、規範化、制度化,確保實現本次激勵計劃的各項業績指標;同時引導激勵對象提高工作績效,提升工作能力,客觀、公正評價員工的績效和貢獻,為本次激勵計劃的執行提供客觀、全面的評價依據。

第二條考核原則

(I) 堅持公平、公正、公開的原則，嚴格按照實施考核管理辦法考核評估激勵對象；

(II) 考核指標與本公司中長期發展戰略、年度經營目標結合；與激勵對象工作業績、工作能力和工作態度結合。

第三條考核範圍

本實施考核管理辦法適用於本次激勵計劃所確定的所有激勵對象。本次激勵計劃的所有激勵對象必須在本次激勵計劃的考核期內(以下簡稱「**考核期**」)與本公司、本公司分公司或本公司控股附屬公司簽署勞動合同或聘用合同。

第四條考核機構及執行機構

(I) 薪酬與考核委員會負責領導和審核對激勵對象的考核工作。

(II) 本公司人力資源部負責具體的考核工作，本公司人力資源部、財務管理部門負責相關考核數據的收集和提供，對數據的真實性和可靠性負責，並向薪酬與考核委員會報告工作。

(III) 本公司董事會(以下簡稱「**董事會**」)負責考核結果的審核。

第五條考核指標及標準

(I) 滿足公司層面業績考核要求

激勵計劃限制性股票(以下簡稱「**限制性股票**」)的考核期為2026年-2028年三個會計年度，每個會計年度考核一次，根據本公司業績考核指標的完成情況核算各年度公司層面歸屬比例。各年度公司層面業績考核目標如下表所示：

單位：人民幣億元

歸屬安排	對應考核年度	各年度營業收入目標值(Am)	各年度營業收入觸發值(An)
第一個歸屬期	2026年度	45.00	40.50
第二個歸屬期	2027年度	55.00	49.50
第三個歸屬期	2028年度	68.00	61.20

績效考核指標	績效考核指標完成情況	績效考核指標對應係數
對應考核年度實際達成的營業收入(A)	A≥Am	X=100%
	An≤A<Am	X= A/Am*100%
	A<An	X=0%

附註：

1. 上述「營業收入」口徑以會計師事務所出具的經審計的合併財務報表為準。

2. 上述業績考核目標不構成本公司對投資者的業績預測或實質承諾。

若本公司未達到上述業績考核目標，則所有激勵對象對應考核當年計劃歸屬的限制性股票全部不得歸屬，且有關股份將由本公司作廢失效。

(II) 滿足激勵對象個人層面績效考核要求

激勵對象的個人層面績效考核按照本公司現行考核辦法組織實施，並依照激勵對象的考核結果確定其實際歸屬的限制性股票數量。激勵對象的績效考核結果劃分為「A」、「B」、「C」三個檔次，屆時根據以下考核評級表中對應的個人層面歸屬比例確定激勵對象的實際歸屬的限制性股票數量：

績效考核結果	**A**	**B**	**C**
個人層面歸屬比例(Y)	100%	100%	0

若公司層面業績考核當年度達到業績考核目標，激勵對象當年實際可歸屬限制性股票數量=個人當年計劃歸屬限制性股票額度×公司層面歸屬比例(X)×個人層面歸屬比例(Y)。

所有激勵對象當期計劃歸屬的限制性股票因考核原因不能歸屬或不能完全歸屬的，有關限制性股票將由本公司作廢失效，不可結轉或遞延至以後年度。

若本公司╱本公司股票因經濟形勢、市場行情等因素發生變化，繼續執行2026年A股限制性股票激勵計劃難以達到激勵目的，經董事會及╱或股東會審議確認，可決定不歸屬本次激勵計劃的尚未歸屬的某一批次或多個批次的限制性股票或完全終止本次激勵計劃。

第六條考核期與次數

本次激勵計劃限制性股票的考核期為2026年–2028年會計年度。公司層面的業績考核以及個人層面的績效考核每年考核一次。

第七條考核程序

本公司人力資源部在薪酬與考核委員會的指導下負責具體的考核工作，保存考核結果，並在此基礎上形成績效考核報告上交薪酬與考核委員會。

第八條考核結果管理

(I) 考核結果回饋及應用

1. 被考核對象有權了解自己的考核結果，員工直接主管或本公司人力資源部應在考核工作結束後5個工作日內將考核結果通知被考核對象。

2. 如果被考核對象對自己的考核結果有異議，可在收到考核結果後的5個工作日內與人力資源部溝通解決。如無法溝通解決，被考核對象可向薪酬與考核委員會申訴，薪酬與考核委員會需在10個工作日內進行覆核並確定最終考核結果。

3. 考核結果作為限制性股票歸屬的依據。

(II) 考核記錄歸檔

1. 考核結束後，人力資源部等相關部門應保留績效考核所有考核記錄檔案。考核結果作為保密資料歸案保存。

2. 為保證績效記錄的有效性，績效記錄上不允許塗改，若要重新修改或重新記錄，須由當事人簽字。

3. 績效考核記錄保存期10年。對於超過保存期限的文件與記錄，經薪酬與考核委員會批准後由人力資源部統一銷毀。

第九條附則

(I) 實施考核管理辦法由董事會負責解釋。

(II) 實施考核管理辦法中的有關條款，如與國家適用法律、行政法規、規範性文件、本次激勵計劃相衝突，按照國家適用法律、行政法規、規範性文件、本次激勵計劃的規定執行。實施考核管理辦法中未明確規定的，則按照國家有關適用法律、行政法規、規範性文件、本次激勵計劃執行。若實施考核管理辦法與日後發佈實施的適用法律、行政法規和部門規章存在衝突的，則以日後發佈實施的法律、行政法規和部門規章規定為準。

(III) 實施考核管理辦法自股東會審議通過之日並自本次激勵計劃生效後實施。

蘇州納芯微電子股份有限公司董事會

2026年6月22日

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本通告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不就因本通告全部或任何部分內容而產生或因依賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。

Suzhou Novosense Microelectronics Co., Ltd.
蘇州納芯微電子股份有限公司
(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)
(股份代號：2676)

臨時股東會通告

茲通告蘇州納芯微電子股份有限公司(「**本公司**」)2026年臨時股東會(「**臨時股東會**」)謹訂於2026年7月23日(星期四)下午三時正假座中國江蘇省蘇州工業園區東蕩田巷9號本公司會議室以現場會議形式召開及舉行，藉以處理以下事項：

特別決議案

1. 有關2026年A股限制性股票激勵計劃(草案)及其摘要之議案；

2. 有關2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法之議案；及

3. 有關股東會授權予董事會處理與2026年A股限制性股票激勵計劃相關事宜之議案。

4. 有關2026年H股股份激勵計劃：

   4.1 有關2026年H股股份激勵計劃之議案；

   4.2 有關計劃授權限額之議案，惟須待第4.1項決議案的2026年H股股份激勵計劃獲採納後方可作實；

   4.3 有關服務供應商分項限額之議案，惟須待第4.1項決議案的2026年H股股份激勵計劃獲採納後方可作實；

5. 有關股東會授權予董事會及／或計劃管理人處理與2026年H股股份激勵計劃相關事宜之議案；

承董事會命
蘇州納芯微電子股份有限公司
董事長兼執行董事
王升楊先生

香港，2026年7月3日

附註：

1. 投票表決

根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則(「**香港上市規則**」)，除主席本著誠信決定容許以舉手方式表決有關程序或行政事宜的決議案外，臨時股東會上所有決議案的表決均須以投票方式進行。表決結果公告將根據香港上市規則在香港聯合交易所有限公司網站(www.hkexnews.hk)及本公司網站(www.novosns.com)刊發。

2. 暫停辦理股東過戶登記及出席臨時股東會並於會上投票的資格

H股持有人務請注意，本公司將由2026年7月20日(星期一)至2026年7月23日(星期四)(包括首尾兩日)暫停辦理H股股東過戶登記手續，期間將不會辦理任何H股過戶手續。於2026年7月23日(星期四)名列於H股股份過戶登記處存置的H股股東名冊的H股持有人有權出席臨時股東會並於會上投票。為符合資格出席臨時股東會並於會上投票，H股持有人必須將所有H股過戶文件連同相關股票於2026年7月17日(星期五)下午四時三十分前送達H股股份過戶登記處香港中央證券登記有限公司，地址為香港灣仔皇后大道東183號合和中心17樓1712–1716號舖。

3. 委任代表

凡有權出席臨時股東會並於會上投票的任何股東均可委任一名或多名代表(毋須為本公司股東)代其出席臨時股東會並於會上投票。有關代表必須以書面形式委任。有關代表委任表格須由委任人或其正式書面授權代表簽署。倘委任人為法人，則代表委任表格須以法人印鑑或其董事或正式書面授權代表簽署。H股股東必須於臨時股東會指定舉行時間24小時前(即於2026年7月22日(星期三)下午三時正前)或其任何續會指定舉行時間24小時前將上述文件送達本公司H股股份過戶登記處香港中央證券登記有限公司(地址為香港灣仔皇后大道東183號合和中心17M樓)，方為有效。倘委任代表之代表委任表格由委任人之授權人士簽署，則有關授權簽署代表委任表格之授權書或其他授權文件須經公證證明。經公證的授權書或其他授權文件須連同委任代表之代表委任表格一併同時交回H股股份過戶登記處。

4. 其他事項

(1) 臨時股東會預計不會超過一個工作日。出席會議之股東及代表須自行負責交通及住宿費用。

(2) 除文義另有所指外，本通告所用詞彙與本公司日期為2026年7月3日的通函所界定者具有相同涵義。

截至本通告日期，董事包括：(i)執行董事王升楊先生、盛雲先生、王一峰先生及姜超尚先生；(ii)非執行董事吳傑先生；及(iii)獨立非執行董事洪志良博士、陳西嬋博士、王如偉先生及杜琳琳女士。