
此乃要件 請即處理

閣下如對本通函任何方面或對應採取的行動有任何疑問，應諮詢閣下的持牌證券交易商或註冊證券機構、銀行經理、律師、專業會計師或其他專業顧問。

閣下如已售出或轉讓所有名下之峰昭科技(深圳)股份有限公司股份，應立即將本通函及隨附的代表委任表格送交買主或承讓人，或經手買賣或轉讓的銀行或股票經紀或其他代理商，以便轉交買主或承讓人。

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，概不對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。



Fortior Technology (Shenzhen) Co., Ltd.

峰昭科技(深圳)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：1304)

(1) 建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃

及

建議根據2026年A股限制性股票激勵計劃發行限制性股票；

(2) 建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法；

(3) 建議授權董事會處理2026年A股限制性股票激勵計劃相關事項；

及

(4) 2026年第二次股東特別大會通告

除文義另有所指外，本封面及本通函所用詞彙與本通函「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4至44頁。

本公司謹訂於2026年9月14日上午11時正假座中國廣東省深圳市南山區高新中區科技中2路1號深圳軟件園(2期)11棟801室舉行2026年第二次股東特別大會，大會通告載於本通函第EGM-1至EGM-2頁。無論閣下是否有意出席2026年第二次股東特別大會，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香港H股股份過戶登記處卓佳證券登記有限公司，地址為香港夏慤道16號遠東金融中心17樓，惟無論如何須不遲於大會時間或其任何續會24小時前(即不遲於2026年9月13日上午11時正)交回。填妥及交回代表委任表格後，閣下仍可依願親身出席大會或其任何續會，並於會上投票。

2026年8月28日

目 錄

	頁次
釋義	1
董事會函件	4
附錄一 – 2026年A股限制性股票激勵計劃(草案)	I-1
附錄二 – 2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法	II-1
股東特別大會通告	EGM-1

釋 義

於本通函內，除文義另有所指外，下列詞彙具有以下涵義：

「2024年A股限制性股票激勵計劃」	指	於2024年9月27日實施的2024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」	指	本公司擬採納的2026年A股限制性股票激勵計劃，須待2026年第二次股東特別大會審議並批准有關特別決議案後方可生效
「2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法」	指	2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法
「2026年第二次股東特別大會」	指	本公司擬召開的股東特別大會，以批准(其中包括)(1)建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃及建議根據2026年A股限制性股票激勵計劃發行限制性股票；(2)建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃考核管理辦法；及(3)建議授權董事會處理2026年A股限制性股票激勵計劃相關事項
「A股」	指	本公司所發行每股面值人民幣1.00元的普通股，以人民幣交易並於科創板上市
「A股股東」	指	A股持有人
「公司章程」	指	本公司的《公司章程》，經不時修訂、修改或以其他方式補充
「董事會」	指	本公司董事會
「公司」或「本公司」	指	峰岬科技(深圳)股份有限公司，於2010年5月21日根據中國法律註冊成立，並於2020年6月22日轉換為股份有限公司
「公司法」	指	中華人民共和國公司法
「關連激勵對象」	指	為本公司關連人士的激勵對象
「關連人士」	指	具有《上市規則》賦予該詞的涵義

釋 義

「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
「首次授予」	指	建議授予不超過1,970,000股限制性股票，相當於2026年A股限制性股票激勵計劃下限制性股票總數的約98.5%
「授予日」	指	本公司根據2026年A股限制性股票激勵計劃授予限制性股票的日期
「授予價格」	指	根據2026年A股限制性股票激勵計劃授予激勵對象每一限制性股票的價格
「本集團」	指	本公司及其附屬公司
「《自律監管指南》」	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》
「H股」	指	本公司股本中每股面值人民幣1元之境外上市外資股，於聯交所上市並以港元認購和交易
「H股股東」	指	H股持有人
「港元」	指	港元，香港法定貨幣
「獨立董事」	指	獨立非執行董事
「最後實際可行日期」	指	2026年8月28日，即本通函刊發前為確定本通函所載若干資料之最後實際可行日期
「上市規則」	指	聯交所證券上市規則
「《管理辦法》」	指	《上市公司股權激勵管理辦法》
「激勵對象」	指	按照2026年A股限制性股票激勵計劃規定，獲得限制性股票的董事會認為需要本公司激勵的人員

釋 義

「中國」	指	中華人民共和國，就本通函而言，不包括香港、澳門以及台灣
「薪酬與考核委員會」	指	董事會薪酬與考核委員會
「預留授予」	指	預留授予不超過30,000股限制性股票，相當於2026年A股限制性股票激勵計劃下限制性股票總數的約1.50%
「限制性股票」	指	本公司根據2026年A股限制性股票激勵計劃規定的授予價格向激勵對象授予的第二類限制性股票
「人民幣」	指	人民幣，中國法定貨幣
「《證券法》」	指	《中華人民共和國證券法》(經不時修訂)
「股份」	指	A股及H股
「股東」	指	本公司A股及H股的持有人
「上海證券交易所」	指	中國上海證券交易所
「科創板」	指	上海證券交易所科創板
「《科創板上市規則》」	指	《上海證券交易所科創板股票上市規則》(經不時修訂)
「聯交所」	指	香港聯合交易所有限公司
「主要股東」	指	具有上市規則賦予該詞的涵義
「庫存股份」	指	具有上市規則賦予該詞的涵義
「有效期」	指	2026年A股限制性股票激勵計劃的有效期自首次授予限制性股份之日起至授予激勵對象的所有限制性股份已歸屬或註銷之日止。有效期不得超過60個月
「%」	指	百分比



Fortior Technology (Shenzhen) Co., Ltd.

峰岷科技(深圳)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：1304)

執行董事：

畢磊先生

畢超博士

獨立非執行董事：

林明耀博士

牛雙霞博士

陳井陽先生

註冊辦事處：

中國

廣東省

深圳市南山區

高新中區科技中2路1號

深圳軟件園(2期)

11棟203室

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A股限制性股票激勵計劃
及**

建議根據2026年A股限制性股票激勵計劃發行限制性股票；

(2)建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法；

(3)建議授權董事會處理2026年A股限制性股票激勵計劃相關事項；

及

(4)2026年第二次股東特別大會通告

緒言

本通函旨在向閣下提供(其中包括)2026年第二次股東特別大會通告及合理必要的資料，以便閣下能夠於2026年第二次股東特別大會上就是否投票贊成或反對所提呈的決議案或放棄投票作出知情決定。

董事會函件

茲提述本公司日期為2026年8月20日的公告，內容有關(a)建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃及建議根據2026年A股限制性股票激勵計劃發行限制性股票，(b)建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法及(c)建議授權董事會處理2026年A股限制性股票激勵計劃相關事項。2026年A股限制性股票激勵計劃涉及授予股票獎勵，其股份來源為本公司將向激勵對象定向發行公司A股普通股股票和／或從二級市場回購的公司A股普通股股票。目前除2024年A股限制性股票激勵計劃外，本公司並無其他股份計劃。

本通函旨在向閣下提供2026年第二次股東特別大會通告及所有合理所需的資料，以使閣下就是否投票贊成或反對於2026年第二次股東特別大會提呈之決議作出知情決定。

下列特別決議將於2026年第二次股東特別大會上提呈，供股東考慮及酌情批准：

- (1) 建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃及其發行；
- (2) 建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法；及
- (3) 建議授權董事會處理2026年A股限制性股票激勵計劃相關事項。

(i) 建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃及其發行

2026年A股限制性股票激勵計劃主要條款載列如下：

一、 2026年A股限制性股票激勵計劃的目的

為了進一步健全公司長效激勵機制，吸引和留住優秀人才，充分調動公司員工的積極性，有效地將股東利益、公司利益和員工個人利益結合在一起，使各方共同關注公司的長遠發展，在充分保障股東利益的前提下，按照收益與貢獻對等的原則，根據《公司法》《證券法》《管理辦法》《上市規則》《自律監管指南》等有關法律、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。

在取得股東對首次授予及預留授予的批准後，本公司無意更新2026年A股限制性股票激勵計劃下的計劃授權限額。

二、激勵對象的確定依據及激勵對象範圍

(1) 激勵對象確定的法律依據

2026年A股限制性股票激勵計劃激勵對象根據《公司法》《證券法》《管理辦法》《上市規則》《自律監管指南》等有關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的相關規定，結合公司實際情況而確定。

(2) 激勵對象確定的職務依據

2026年A股限制性股票激勵計劃激勵對象為為公司董事、高級管理人員、核心技術人員、技術(業務)骨幹人員(不包括獨立董事)。以上激勵對象為對公司經營業績和未來發展有直接影響的管理人員和技術、業務骨幹，符合本次激勵計劃的目的。

(3) 激勵對象的範圍

1、 2026年A股限制性股票激勵計劃首次授予涉及的激勵對象共計301人，佔公司截止2025年12月31日員工總數315人的95.56%，包括：

(1) 董事、高級管理人員；

(2) 核心技術人員；

(3) 技術(業務)骨幹人員。

以上激勵對象中，公司董事和高級管理人員必須經公司股東會選舉或公司董事會聘任。所有激勵對象必須在公司授予限制性股票時和2026年A股限制性股票激勵計劃的規定的考核期內與公司或其分、子公司存在聘用或勞動關係。

- 2、 以上激勵對象包含公司實際控制人之一、董事長、總經理、核心技術人員畢磊先生和實際控制人之一、執行董事、首席技術官、核心技術人員畢超先生。畢磊先生目前為公司實際控制人之一、董事長、總經理、核心技術人員，是公司關鍵的領導人員、核心技術研發牽頭人，在公司戰略規劃、研發攻關、經營管理、業務拓展等重大方面的決策發揮重要作用。公司將其納入2026年A股限制性股票激勵計劃有助於其帶領公司實現長期發展目標和戰略，符合公司的實際情況和發展需要，也有利於維護廣大股東尤其是中小股東的長遠利益。畢超先生為公司實際控制人之一、執行董事、首席技術官、核心技術人員，對公司核心技術研發、研發團隊建設、業務拓展等方面起到重要作用。公司將其納入2026年A股限制性股票激勵計劃有助於促進公司核心技術人員的穩定性和積極性，有利於促進公司核心技術研發更進一步，從而有助於公司長遠發展。因此，2026年A股限制性股票激勵計劃將畢磊先生、畢超先生作為激勵對象符合公司的實際情況和發展需要，符合《上市規則》等相關法律法規的規定，具有必要性和合理性。
- 3、 以上激勵對象含有外籍員工，納入激勵對象的外籍員工是在對應崗位的關鍵人員，在公司的日常管理、技術、業務、經營等方面起不可忽視的重要作用，股票激勵計劃的實施能激勵和吸引外籍高端人才的加入，有助於公司的長遠發展。因此，納入這些外籍員工作為激勵對象是有必要且合理的。
- 4、 根據《上市公司股權激勵管理辦法》第十五條：「上市公司應當在股權激勵計劃經股東大會審議通過後12個月內明確預留權益的授予對象；超過12個月未明確授予對象的，預留權益失效。」因此，預留授予部分的激勵對象由2026年A股限制性股票激勵計劃經股東會審議通過後12個月內確定。經董事會提出、薪酬與考核委員會發表明確意見、律師發表專業意見並出具法律意見書後，公司在指定網站按要求及時準確披露當次激勵對象相關信息。超過12個月未明確激勵對象的，預留權益失效。預留激勵對象的確定標準參照首次授予的標準確定。

(4) 激勵對象的核實

- (一) 2026年A股限制性股票激勵計劃經董事會審議通過後，公司將在內部公示激勵對象名單，公示期不少於10天。
- (二) 公司薪酬與考核委員會將對激勵對象名單進行審核，充分聽取公示意見，並在公司股東會審議2026年A股限制性股票激勵計劃前5日披露董事會薪酬與考核委員會對激勵對象名單審核及公示情況的說明。經公司董事會調整的激勵對象名單亦應經公司董事會薪酬與考核委員會核實。

三、 2026年A股限制性股票激勵計劃的激勵方式及股票來源及數目

2026年A股限制性股票激勵計劃是一項股份獎勵計劃。股份獎勵涉及的標的股票來源為公司向激勵對象定向發行公司A股普通股股票和／或從二級市場回購的公司A股普通股股票，且不會根據2026年A股限制性股票激勵計劃發行任何H股。

根據《上市規則》第17.03(3)條之規定，就根據2026年A股限制性股票激勵計劃及本公司任何其他計劃將予授出的所有獎勵而可發行之A股總數（「**計劃授權限額**」）為2,000,000股A股，佔本公司截至最後實際可行日期已發行股本總數約1.74%。在該等2,000,000股A股當中，首次授予限制性股票1,970,000股，約佔2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告日公司總股本的1.71%，佔2026年A股限制性股票激勵計劃擬授予限制性股票總額的98.50%；預留授予限制性股票30,000股，約佔2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告日公司總股本的0.03%，佔2026年A股限制性股票激勵計劃擬授予限制性股票總額的1.50%。首次授予的1,970,000股限制性股票將授予本集團現有僱員；而預留授予的30,000股限制性股票則主要預留給本集團未來的僱員。

科創板上市規則第10.8條規定：「上市公司可以同時實施多項股權激勵計劃。上市公司全部在有效期內的股權激勵計劃所涉及的標的股票總數，累計不得超過公司總股本的20%。」截至2026年A股限制性股票激勵計劃公告時，於2024年限制性股票激勵計劃、2026年A股限制性股票激勵計劃及任何其他股份計劃下，於所有計劃的有效期內將授予的期權、獎勵及限制性股票累計未超過2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告日及股東批准日本公司已發行的相關類別股份（不包括庫存股份）的10.00%。2026年A股限制性股票激勵計劃中任何一名激勵對象通過在有效期內的股權激勵計劃獲授的本公司股票累計未超過本激勵計劃提交股東會時公司股本總額的1.00%。

董事會函件

本公司於2024年9月27日實施了一項2024年A股限制性股票激勵計劃，於最後實際可行日期，本公司在2024年A股限制性股票激勵計劃下已授予未歸屬的限制性股票為1,106,700股。因此，可於2026年A股限制性股票激勵計劃、2024年A股限制性股票激勵計劃及任何其他股份計劃下授出的期權、獎勵及限制性股票而發行的股份總數為3,106,700股，約佔2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告日及股東批准日公司已發行股份的2.70%。

2024年A股限制性股票激勵計劃將於2029年10月15日屆滿，即自首次授予限制性股份之日起滿五年。2024年A股限制性股票激勵計劃將不再授予任何限制性股票。

四、激勵對象獲授的限制性股票分配情況、計劃授權及個人限額

				獲授數量 佔2026年 A股限制 性股票激 勵計劃 公告日 股本總額 的比例		
序號	姓名	國籍	職務	授予限制 性股票 數量 (萬股)	獲授數量 佔授予 限制性 股票總數 的比例	
一、董事、高級管理人員、核心技術人員						
1	畢磊	新加坡	董事長、執行董事、行政總裁、總經理、核心技術人員	6.5	3.25%	0.06%
2	畢超	新加坡	執行董事、首席技術官、核心技術人員	1	0.50%	0.01%
3	李寶榮	中國	核心技術人員	5	2.50%	0.04%
4	孫允孜	中國	董事會秘書	2	1.00%	0.02%
5	張紅梅	中國	財務總監	4	2.00%	0.03%
二、董事會認為需要激勵的其他人員						
技術(業務)骨幹人員(296人)				178.5	89.25%	1.55%
預留部分				3	1.50%	0.03%
合計				200	100.00%	1.74%

相關說明

- 1、 上述任何一名激勵對象通過在有效期內的股權激勵計劃獲授的本公司股票累計數均未超過公司總股本的1%。公司有效期內的激勵計劃所涉及的標的股票總數累計不超過公司股本總額的10%。
- 2、 根據2026年A股限制性股票激勵計劃所建議的激勵對象不包括：獨立董事。
- 3、 預留部分的激勵對象由2026年A股限制性股票激勵計劃經股東會審議通過後12個月內確定，經董事會提出、薪酬與考核委員會發表明確意見、中國律師發表專業意見並出具法律意見書後，公司在指定網站按要求及時披露激勵對象相關信息。
- 4、 上表中部分合計數與各明細數直接相加之和在尾數上如有差異，是由於四捨五入所造成。

五、 2026年A股限制性股票激勵計劃的有效期限、有效期、授予日、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限及有效期

2026年A股限制性股票激勵計劃有效期自限制性股票首次授予之日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60個月。

(2) 2026年A股限制性股票激勵計劃的授予日

授予日在2026年A股限制性股票激勵計劃經公司股東會審議通過後由董事會確定。股票激勵計劃經股東會審議通過後，公司應當在60日內首次授予激勵對象限制性股票並完成公告。若公司未能在60日內完成首次授予公告的，2026年A股限制性股票激勵計劃終止實施，董事會應當及時披露未完成的原因且3個月內不得再次審議股票激勵計劃（根據《管理辦法》及相關法律法規規定上市公司不得授出限制性股票的期間不計算在60日內）。

(3) 2026年A股限制性股票激勵計劃的歸屬安排

(一) 2026年A股限制性股票激勵計劃首次授予的限制性股票自首次授予之日起12個月後，預留授予的限制性股票自預留授予之日起12個月後，且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，但不得在下列期間內：

- 1、 公司年度報告、半年度報告公告前十五日內，因特殊原因推遲年度報告、半年度報告公告日期的，自原預約公告日前十五日起算，至公告前一日；
- 2、 公司季度報告、業績預告、業績快報公告前五日內；
- 3、 自可能對本公司證券及其衍生品種交易價格產生較大影響的重大事件發生之日起或者在決策過程中，至依法披露之日止；
- 4、 中國證監會及上海證券交易所規定的其他期間。

如相關法律、行政法規、部門規章對不得歸屬的期間另有規定的，以相關規定為準。

(二) 歸屬安排

2026年A股限制性股票激勵計劃首次授予的限制性股票的歸屬期限和歸屬安排具體如下：

歸屬安排	歸屬期限	歸屬權益 數量佔授予 權益總量 的比例
第一個歸屬期	自首次授予之日起12個月後的首個交易日至首次授予之日起24個月內的最後一個交易日止	30%
第二個歸屬期	自首次授予之日起24個月後的首個交易日至首次授予之日起36個月內的最後一個交易日止	30%
第三個歸屬期	自首次授予之日起36個月後的首個交易日至首次授予之日起48個月內的最後一個交易日止	40%

若預留的限制性股票在公司2026年第三季度報告披露之前授予，則預留授予的限制性股票的各批次歸屬安排同首次授予部分一致。

董事會函件

若預留的限制性股票在公司2026年第三季度報告披露之後授予，則預留的限制性股票的歸屬期限和歸屬安排具體如下表所示：

歸屬安排	歸屬期限	歸屬權益 數量佔授予 權益總量 的比例
第一個歸屬期	自預留授予之日起12個月後的首個交易日至預留授予之日起24個月內的最後一個交易日止	50%
第二個歸屬期	自預留授予之日起24個月後的首個交易日至預留授予之日起36個月內的最後一個交易日止	50%

(三) 可轉讓性及附帶權利

激勵對象根據2026年A股限制性股票激勵計劃獲授的限制性股票在歸屬前不得轉讓、用於擔保或償還債務。激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票由於資本公積金轉增股本、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、用於擔保或償還債務，若屆時限制性股票不得歸屬的，則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

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。2026年A股限制性股票激勵計劃的限售規定按照《公司法》《證券法》《上市公司股東減持股份管理暫行辦法》《上海證券交易所上市公司自律監管指引第15號－股東及董事、高級管理人員減持股份》《關於短線交易監管的若干規定》等相關法律法規、規範性文件和《公司章程》的規定執行，具體內容如下：

- 1、激勵對象為公司董事和高級管理人員的，其在就任時確定的任期內和任期屆滿後6個月內每年轉讓的股份不得超過其所持有本公司股份總數的25%；在離職後半年內，不得轉讓其所持有的本公司股份。
- 2、激勵對象為公司董事和高級管理人員的，將其持有的本公司股票在買入後6個月內賣出，或者在賣出後6個月內又買入，由此所得收益歸本公司所有，董事會將收回其所得收益。因股權激勵限制性股票授予、歸屬登記導致證券數量變動的除外。
- 3、在2026年A股限制性股票激勵計劃有效期內，如果《公司法》《證券法》《上市公司股東減持股份管理暫行辦法》《上海證券交易所上市公司自律監管指引第15號－股東及董事、高級管理人員減持股份》《關於短線交易監管的若干規定》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》中對公司董事和高級管理人員持有股份轉讓的有關規定發生了變化，則這部分激勵對象轉讓其所持有的公司股票應當在轉讓時符合修改後的相關規定。

六、 限制性股票的授予價格及授予價格的確定方法

(1) 限制性股票的授予價格

2026年A股限制性股票激勵計劃限制性股票首次及預留授予價格為100.00元/股，即滿足授予條件和歸屬條件後，激勵對象可以按照對應的價格購買公司向激勵對象授予的公司A股普通股股票。

(2) 限制性股票授予價格的確定方法

(一) 定價方法

本次限制性股票的授予價格採取自主定價方式：

限制性股票的授予價格為100.00元/股(含預留授予)，分別佔2026年A股限制性股票激勵計劃公佈前1個、前20個、前60個、前120個交易日交易均價的59.88%、60.64%、50.05%及50.20%。

(二) 定價依據

首先，公司本次限制性股票的授予價格及定價方法，是以促進公司發展、維護股東權益為根本目的，基於對公司未來發展前景的信心和內在價值的認可，本著激勵與約束對等的原則而定。股權激勵的內在機制決定了激勵計劃實施對公司持續經營能力和股東權益帶來正面影響。

本次股票激勵計劃定價方式的選擇是綜合考慮了激勵計劃的有效性、公司股份支付費用等多種因素的影響，在符合相關法律法規、規範性文件的基礎上，公司決定將限制性股票的授予價格確定為100.00元/股(含預留授予)，此次激勵計劃的實施將更加激勵核心團隊，實現員工利益與股東利益的深度綁定。

本次激勵計劃授予價格及定價方式符合《管理辦法》第二十三條及《上市規則》第十章之第10.6條規定，相關定價依據和定價方法合理、可行，有利於激勵計劃的順利實施，有利於公司現有核心團隊的激勵和優秀高端人才的引進，有利於公司的持續發展，不存在損害上市公司及全體股東利益的情形。

七、 限制性股票的授予與歸屬條件

(1) 限制性股票的授予條件

同時滿足下列授予條件時，公司向激勵對象授予限制性股票，反之，若下列任一授予條件未達成的，則不能向激勵對象授予限制性股票。

(一) 公司未發生如下任一情形：

- 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個月內出現過未按法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；
- 4、 法律法規規定不得實行股權激勵的；
- 5、 中國證監會認定的其他情形。

(二) 激勵對象未發生如下任一情形：

- 1、 最近12個月內被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及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《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
- 5、 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。

(2) 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：

(一) 公司未發生如下任一情形：

- 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個月內出現過未按法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；
- 4、法律法規規定不得實行股權激勵的；
- 5、中國證監會認定的其他情形。

(二) 激勵對象未發生如下任一情形：

- 1、最近12個月內被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及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《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
- 5、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。

公司發生上述第(一)條規定情形之一的，所有激勵對象根據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，並作廢失效；若激勵對象發生上述第(二)條規定的不得被授予限制性股票的情形，該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。

董事會函件

(三) 激勵對象滿足各歸屬期任職期限要求

激勵對象獲授的各批次限制性股票在歸屬前，須滿足12個月以上的任職期限。

(四) 滿足公司層面業績目標及考核要求

1、 首次授予部分

2026年A股限制性股票激勵計劃首次授予部分的激勵對象考核年度為2026年至2028年的3個會計年度，分年度進行業績考核並歸屬，以達到業績考核目標作為激勵對象的歸屬條件之一。2026年A股限制性股票激勵計劃首次授予部分各年度業績考核目標如下表所示：

歸屬期	考核年度	業績考核 指標類別	業績考核目標
第一個歸屬期	2026年	營業收入增長率 及新產品銷售 收入	(1)以2025年度營業收入為基數，2026年度營業收入增長率不低於40%； (2)2026年新產品銷售收入不得少於人民幣60.00百萬元
第二個歸屬期	2027年	營業收入增長率 及新產品銷售 收入	(1)以2025年度營業收入為基數，2027年度營業收入增長率不低於90%； (2)2027年新產品銷售收入不得少於人民幣70.00百萬元
第三個歸屬期	2028年	營業收入增長率 及新產品銷售 收入	(1)以2025年度營業收入為基數，2028年度營業收入增長率不低於150%； (2)2028年新產品銷售收入不得少於人民幣80.00百萬元

董事會函件

- 註： 1、 上述「營業收入」以經公司聘請的會計師事務所審計的合併報表所載數據為計算依據(下同)；
- 2、 上文所述的「新產品銷售收入」乃指於評估年度內，由本公司於評估期間前三十六個月內首次發佈資料表(即經母公司系統核准並歸檔的產品資料表)之晶片產品所產生的銷售收入(下文亦同)。
- 3、 上述限制性股票歸屬條件涉及的業績目標不構成公司對投資者的業績預測和實質承諾。

若2026年A股限制性股票激勵計劃預留部分限制性股票在2026年第三季度報告披露前授出，則預留部分的業績考核目標與首次授予部分一致。

若2026年A股限制性股票激勵計劃預留部分限制性股票在2026年第三季度報告披露後授出，則預留授予部分限制性股票各歸屬期的業績考核目標如下：

歸屬期	考核年度	業績考核 指標類別	業績考核目標
第一個歸屬期	2027年	營業收入增長率 及新產品銷售 收入	(1)以2025年度營業收入為基數，2027年度營業收入增長率不低於90%； (2)2027年新產品銷售收入應不低於人民幣70.00百萬元
第二個歸屬期	2028年	營業收入增長率 及新產品銷售 收入	(1)以2025年度營業收入為基數，2028年度營業收入增長率不低於150% (2)2028年新產品銷售收入應不低於人民幣80.00百萬元

若公司未滿足上述業績考核要求，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，並作廢失效。

(五) 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公司現行的相關規定組織實施，激勵對象個人考核評價結果分為兩個等級，對應的可歸屬情況如下：

評價標準	合格	不合格
個人層面歸屬比例	100%	0%

在公司業績目標達成的前提下，激勵對象當年實際歸屬的限制性股票數量=個人當年計劃歸屬的數量×個人層面歸屬比例。

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的，作廢失效，不可遞延至下一年度。

(3) 考核指標的科學性和合理性說明

本次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。

公司本計劃的考核指標為營業收入增長率及新產品銷售收入，上述指標能夠真實反映公司的經營情況、市場情況和盈利能力，是預測企業經營業務拓展趨勢、衡量公司經營效益及成長性的有效性指標。公司所設定的業績考核目標充分考慮了公司過往、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。

除公司層面的業績考核外，公司對激勵對象個人還設置了嚴密的績效考核體系，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。公司將根據激勵對象年度績效考評結果，確定激勵對象個人是否達到歸屬條件。

綜上，公司本次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，能夠達到本次激勵計劃的考核目的。

八、限制性股票激勵計劃的實施程序

(1) 限制性股票激勵計劃生效程序

- (一) 公司薪酬與考核委員會負責擬定2026年A股限制性股票激勵計劃草案及摘要。
- (二) 董事會應當依法對2026年A股限制性股票激勵計劃作出決議。董事會審議2026年A股限制性股票激勵計劃時，作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當迴避表決。董事會應當在審議通過2026年A股限制性股票激勵計劃並履行公示、公告程序後，將2026年A股限制性股票激勵計劃提交股東會審議；同時提請股東會授權，負責實施限制性股票的授予、歸屬(登記)工作。
- (三) 薪酬與考核委員會應當就2026年A股限制性股票激勵計劃是否有利於公司持續發展，是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表意見。公司就中國法律聘請的法律顧問對2026年A股限制性股票激勵計劃出具法律意見書。
- (四) 公司對內幕信息知情人在2026年A股限制性股票激勵計劃公告前6個月內買賣本公司股票的情況進行自查。
- (五) 2026年A股限制性股票激勵計劃經公司股東會審議通過後方可實施。公司應當在召開股東會前，通過公司網站或者其他途徑，在公司內部公示激勵對象名單(公示期不少於10天)。薪酬與考核委員會應當對股權激勵名單進行審核，充分聽取公示意見。公司應當在股東會審議2026年A股限制性股票激勵計劃前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。

- (六) 股東會應當對《管理辦法》第九條規定的股權激勵計劃內容進行表決，並經出席會議的股東所持表決權的2/3以上通過，單獨統計並披露除公司董事、高級管理人員、單獨或合計持有公司5%以上股份的股東以外的其他股東的投票情況。

公司股東會審議股權激勵計劃時，作為激勵對象的股東或者與激勵對象存在關聯關係的股東，應當迴避表決。

- (七) 2026年A股限制性股票激勵計劃經公司股東會審議通過，且達到2026年A股限制性股票激勵計劃規定的授予條件時，公司在規定時間內向激勵對象授予限制性股票。經股東會授權後，董事會負責實施限制性股票的授予和歸屬事宜。

(2) 限制性股票的授予程序

- (一) 股東會審議通過2026年A股限制性股票激勵計劃，且董事會通過向激勵對象授予權益的決議後，公司與激勵對象簽署《限制性股票授予協議書》，以約定雙方的權利和義務關係。
- (二) 公司在向激勵對象授出權益前，薪酬與考核委員會需就激勵對象獲授權益的條件是否成就向董事會提出建議，董事會應當就股權激勵計劃設定的激勵對象獲授權益的條件是否成就進行審議並公告。薪酬與考核委員會應當同時發表明確意見。律師事務所應當對激勵對象獲授權益的條件是否成就出具法律意見書。
- (三) 公司薪酬與考核委員會應當對限制性股票授予日及激勵對象名單進行核實並發表意見。
- (四) 公司向激勵對象授出權益與股權激勵計劃的安排存在差異時，薪酬與考核委員會需向公司董事會提出建議，薪酬與考核委員會(當激勵對象發生變化時)、律師事務所應當同時發表明確意見。

- (五) 2026年A股限制性股票激勵計劃經股東會審議通過後，公司應當在60日內首次授予激勵對象限制性股票並完成公告。若公司未能在60日內首次完成授予公告的，本激勵計劃終止實施，董事會應當及時披露未完成的原因且自公告之日起3個月內不得再次審議股權激勵計劃(根據《管理辦法》及相關法律法規規定上市公司不得授出限制性股票的期間不計算在60日內)。

預留權益的授予對象應當在本激勵計劃經股東會審議通過後12個月內明確，超過12個月未明確激勵對象的，預留權益失效。

(3) 限制性股票的歸屬及註銷程序

- (一) 在限制性股票歸屬前，薪酬與考核委員會需就激勵對象歸屬條件是否成就向董事會提出建議，公司董事會應當就2026年A股限制性股票激勵計劃設定的激勵對象歸屬條件是否成就進行審議，薪酬與考核委員會應當同時發表明確意見，律師事務所應當對激勵對象行使權益的條件是否成就出具法律意見。對於滿足歸屬條件的激勵對象，由公司統一辦理歸屬事宜，對於未滿足歸屬條件的激勵對象，當批次對應的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。上市公司應當在激勵對象歸屬後及時披露董事會決議公告，同時公告薪酬與考核委員會、律師事務所意見及相關實施情況的公告。

基於中國監管部門就公司驗資及證券登記變更所作出的行政安排，本公司將統一辦理歸屬事宜。本公司將主動採取行動處理歸屬事宜，而非允許激勵對象直接向證券登記機構申請相關事項。本公司將實施統一辦理歸屬程序，包括：(1)由本公司確定激勵對象支付授予價格之期間；(2)由本公司核實付款；(3)由本公司安排將新A股登記於激勵對象名下。

(二) 公司統一辦理限制性股票的歸屬事宜前，應當向上海證券交易所提出申請，經上海證券交易所確認後，由證券登記結算機構辦理股份歸屬事宜。

(三) 限制性股票於任何情況都不能加速歸屬。

(4) 2026年A股限制性股票激勵計劃的變更程序

(一) 公司在股東會審議2026年A股限制性股票激勵計劃之前擬變更2026年A股限制性股票激勵計劃的，薪酬與考核委員會需向董事會提出建議，經董事會審議通過。

(二) 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變更2026年A股限制性股票激勵計劃的，應當由股東會審議決定，且不得包括下列情形：

1、 導致提前歸屬的情形；

2、 降低授予／歸屬價格的情形(因資本公積轉增股份、派送股票紅利、配股等原因導致降低授予／歸屬價格情形除外)，詳情請參閱本董事會函件「2026年A股限制性股票激勵計劃的調整方法和程序」一節所述。

(三) 公司薪酬與考核委員會應當就變更後的方案是否有利於公司的持續發展，是否存在明顯損害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方案是否符合《管理辦法》及相關法律法規的規定、是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表專業意見。

(5) 2026年A股限制性股票激勵計劃的終止程序

(一) 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2026年A股限制性股票激勵計劃的，需經董事會審議通過。

(二) 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2026年A股限制性股票激勵計劃的，應當由股東會審議決定。

(三) 律師事務所應當就公司終止實施激勵是否符合《管理辦法》及相關法律法規的規定、是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表專業意見。

九、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

在2026年A股限制性股票激勵計劃草案公告當日至激勵對象獲授的限制性股票前，以及激勵對象獲授限制性股票後至歸屬前，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：

(一) 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細

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

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。

(二) 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。

(三) 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。

(四) 增發

公司在發生增發新股的情況下，限制性股票授予／歸屬數量不做調整。

(2) 限制性股票授予價格的調整方法

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，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予價格進行相應的調整。調整方法如下：

(一) 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 為調整前的授予價格； 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 為調整後的授予價格。

(二) 配股

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

其中： P_0 為調整前的授予價格； 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股份公司總股本的比例)； P 為調整後的授予價格。

(三) 縮股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 為調整前的授予價格； n 為縮股比例； P 為調整後的授予價格。

(四) 派息

$$P = P_0 - V$$

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

(五) 增發

公司在發生增發新股的情況下，限制性股票的授予價格不做調整。

(3) 2026年A股限制性股票激勵計劃調整的程序

當出現上述情況時，應由董事會審議通過關於調整限制性股票授予／歸屬數量、授予價格的議案(因上述情形以外的事項需調整限制性股票授予／歸屬數量和價格的，除董事會審議相關議案外，必須提交公司股東會審議)。公司應聘請律師事務所就上述調整是否符合《管理辦法》《公司章程》和2026年A股限制性股票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，公司應當及時披露董事會決議公告，同時公告律師事務所出具的法律意見書。

十、 限制性股票的會計處理

按照《企業會計準則第11號－股份支付》和《企業會計準則第22號－金融工具確認和計量》的規定，公司將在授予日至歸屬日期間的每個資產負債表日，根據最新取得的可歸屬的人數變動、業績指標完成情況等後續信息，修正預計可歸屬限制性股票的數量，並按照限制性股票授予日的公允價值，將當期取得的服務計入相關成本或費用和資本公積。該等限制性股票的修訂乃根據規則第17.03(18)條附註2規定，將按2026年A股限制性股票激勵計劃現行條款自動生效。

(1) 本限制性股票的公允價值及確定方法

參照中華人民共和國財政部會計司《股份支付準則應用案例－授予限制性股票》，第二類限制性股票股份支付費用的計量參照股票期權執行。根據《企業會計準則第22號－金融工具確認和計量》和《企業會計準則第22號－金融工具確認和計量》的相關規定，公司選擇Black-Scholes模型計算第二類限制性股票的公允價值，並於2026年8月20日用該模型對首次授予的197萬股第二類限制性股票進行預測算(首次授予時進行正式測算)。具體參數選取如下：

- (一) 標的股價：人民幣168.04元／股(假設公司授予日收盤價為2026年8月20日收盤價)；
- (二) 有效期分別為：12個月、24個月、36個月(第二類限制性股票授予日至每期首個歸屬日的期限)；

(三) 歷史波動率：14.61%、17.22%、15.94% (分別採用上證指數最近12個月、24個月、36個月的波動率)；

(四) 無風險利率：1.1999%、1.2311%及1.2499% (分別採用中債國債1年期、2年期、3年期到期收益率)；

(五) 股息率：0% (本計劃規定如公司發生股票現金分紅除息情形，將調整限制性股票的授予價格，按規定取值為0)。

(2) 預計限制性股票實施對各期經營業績的影響

公司按照會計準則及相關估值工具確定授予日第二類限制性股票的公允價值，並最終確認2026年A股限制性股票激勵計劃的股份支付費用，該等費用將在2026年A股限制性股票激勵計劃的實施過程中按歸屬安排的比例攤銷。由2026年A股限制性股票激勵計劃產生的激勵成本將在經常性損益中列支。

根據中國會計準則要求，2026年A股限制性股票激勵計劃首次授予的第二類限制性股票對各期會計成本的影響如下表所示(假設首次授予日收盤價為168.04元/股)：

首次授予數量 (萬股)	預計攤銷 的總費用 (萬元)	2026年 (萬元)	2027年 (萬元)	2028年 (萬元)	2029年 (萬元)
197	13,938.14	2,689.74	6,705.39	3,282.22	1,260.80

註： 1、 上述計算結果並不代表最終的會計成本，實際會計成本與授予日、授予價格和歸屬數量相關，激勵對象在歸屬前離職、公司業績考核、個人績效考核達不到對應標準的會相應減少實際歸屬數量從而減少股份支付費用。同時，公司提醒股東注意可能產生的攤薄影響；

2、 上述對公司經營成果影響的最終結果將以會計師事務所出具的年度審計報告為準。

公司以目前信息初步估計，限制性股票費用的攤銷對有效期內各年淨利潤有所影響。但同時此次限制性股票激勵計劃實施後，將進一步提升員工的凝聚力、團隊穩定性，並有效激發管理團隊的積極性，從而提高經營效率，給公司帶來更高的經營業績和內在價值。

十一、公司／激勵對象的其他權利義務

(1) 公司的權利與義務

- (一) 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2026年A股限制性股票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2026年A股限制性股票激勵計劃所確定的歸屬條件，公司將按2026年A股限制性股票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。
- (二) 公司承諾不為激勵對象依2026年A股限制性股票激勵計劃獲取有關限制性股票提供貸款以及其他任何形式的財務資助，包括為其貸款提供擔保。
- (三) 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。
- (四) 公司應當根據2026年A股限制性股票激勵計劃及中國證監會、上海證券交易所、中國證券登記結算有限責任公司等有關規定，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、中國證券登記結算有限責任公司的原因造成激勵對象未能歸屬並給激勵對象造成損失的，公司不承擔責任。
- (五) 追索機制：若激勵對象因觸犯法律、違反職業道德、洩露公司機密、失職或瀆職等行為嚴重損害公司利益或聲譽，經董事會薪酬與考核委員會審議並報公司董事會批准，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。情節嚴重的，公司還可就公司因此遭受的損失按照有關法律的規定進行追償。

(2) 激勵對象的權利與義務

- (一) 激勵對象應當按公司所聘崗位的要求，勤勉盡責、恪守職業道德，為公司的發展作出應有貢獻。
- (二) 激勵對象的資金來源為激勵對象自籌資金。

- (三) 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。在歸屬前不享受投票權和表決權，同時也不參與股票紅利、股息的分配。
- (四) 激勵對象因激勵計劃獲得的收益，應按國家稅收法規繳納個人所得稅及其他稅費。
- (五) 激勵對象承諾，若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，導致不符合授予權益或歸屬安排的，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，將由股權激勵計劃所獲得的全部利益返還公司。
- (六) 股東會審議通過2026年A股限制性股票激勵計劃且董事會通過向激勵對象授予權益的決議後，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。
- (七) 法律法規及2026年A股限制性股票激勵計劃規定的其他相關權利義務。

十二、公司／激勵對象發生異動時的處理

(1) 公司發生異動的處理

- (一) 公司出現下列情形之一的，2026年A股限制性股票激勵計劃終止實施，對激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬：
 - 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個月內出現過未按法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；
 - 4、法律法規規定不得實行股權激勵的情形；
 - 5、中國證監會認定的其他需要終止股票激勵計劃的情形。

(二) 公司出現下列情形之一的，本激勵計劃不做變更。

1、 公司控制權發生變更；

2、 公司出現合併、分立的情形。

(三) 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予條件或歸屬條件的，激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬；已歸屬的限制性股票，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。若激勵對象對上述事宜不負有責任且因返還權益而遭受損失的，激勵對象可向公司或負有責任的對象進行追償。

(2) 激勵對象個人情況發生變化

(一) 激勵對象發生職務變更，但仍在公司或在公司下屬子公司內任職的，其獲授的限制性股票將按照職務變更前本激勵計劃規定的程序辦理歸屬；但是，激勵對象因不能勝任崗位工作、觸犯法律、違反職業道德、洩露公司機密、失職或瀆職、嚴重違反公司制度等行為損害公司利益或聲譽而導致的職務變更，或因前列原因導致公司或其子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。

(二) 激勵對象離職的，包括主動辭職、因公司裁員而離職、勞動合同到期不再續約、因個人過錯被公司解聘、協商解除勞動合同或聘用協議等原因而離職的，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，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：

違反了與公司或其關聯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等。

(三) 激勵對象按照國家法規及公司規定正常退休(含退休後返聘到公司任職或以其他形式繼續為公司提供勞動服務)，遵守保密義務且未出現任何損害公司利益行為的，其獲授的限制性股票繼續有效並仍按照2026年A股限制性股票激勵計劃規定的程序辦理歸屬。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。

(四) 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2026年A股限制性股票激勵計劃規定的程序辦理歸屬，其個人績效考核條件不再納入歸屬條件。激勵對象離職前需要向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，激勵對象已獲授予但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬。激勵對象離職前需要向公司支付完畢已歸屬限制性股票所涉及的個人所得稅。

(五) 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計劃規定的程序辦理歸屬，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。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。

(六) 2026年A股限制性股票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。

(3) 公司與激勵對象之間爭議或糾紛的解決機制

公司與激勵對象發生爭議，按照本計劃和《限制性股票授予協議書》的規定解決；規定不明的，雙方應按照國家法律和公平合理原則協商解決；協商不成，應提交公司住所所在地有管轄權的人民法院訴訟解決。

除建議授權董事會處理2026年A股限制性股票激勵計劃有關事宜，董事不得在未經股東於股東會上批准的情況下更改2026年A股限制性股票激勵計劃的任何具體條款。

有關建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃的決議已於2026年8月20日舉行的董事會會議上審議及批准。同日，董事會亦已決議提呈股東於2026年第二次股東特別大會上批准2026年A股限制性股票激勵計劃。2026年第二次股東特別大會將提呈一項特別決議以審議並酌情批准建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃。

採納2026年A股限制性股票激勵計劃的目的、理由及裨益

2026年A股限制性股票激勵計劃旨在完善本公司的激勵機制，進一步提升僱員的積極性、創造力及凝聚力，促進本公司的業務持續增長，並透過提升本公司價值和惠及僱員實現發展。2026年A股限制性股票激勵計劃乃根據相關法律及法規及公司章程制定。

本公司認為，採納及實施2026年A股限制性股票激勵計劃對本公司及其股東整體而言有利，且2026年A股限制性股票激勵計劃的條款及條件屬公平合理，符合本公司及股東的整體利益。鑒於本公司的業務性質及所在行業的競爭激烈，招聘及挽留人才對本公司而言極為重要，而本公司的長期發展規劃將高度依賴激勵對象的忠誠度及貢獻。2026年A股限制性股票激勵計劃被視為本公司僱員評核系統的重要組成部分，並有效地將僱員個人層面的成就與本公司的整體表現掛鉤。本公司認為，採納2026年A股限制性股票激勵計劃將有助於達成上述目標。2026年A股限制性股票激勵計劃的條款符合本集團的實際狀況及行業慣例，與2026年A股限制性股票激勵計劃的目標一致。

上市規則的涵義

2026年A股限制性股票激勵計劃構成上市規則第17章項下的股份計劃。本公司將就2026年A股限制性股票激勵計劃的運作遵守上市規則第17章項下的適用規定。

根據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的激勵對象包括兩名董事，即畢磊先生和畢超先生，其根據上市規則第14A章為本公司的關連人士。因此，根據2026年A股限制性股票激勵計劃授予限制性股票涉及向本公司的關連人士授予限制性股票。擬授予畢磊先生和畢超先生的限制性股票數目分別佔本公司已發行A股股本約0.06%及0.01%。將授予畢磊先生和畢超先生之限制性股票總數，以及其他股份獎勵與購股權，將導致就所有已授予獎勵及購股權而發行及將發行之股份總數，於該等授出之十二個月期間內(包括授出當日)分別低於本公司已發行A股股本總額之0.1%，故根據上市規則第17.04(2)條，該授出無須經股東批准。

鑒於其參與2026年A股限制性股票激勵計劃將助於穩定及激勵本公司的核心人員，從而為本公司的長遠發展帶來貢獻，董事(包括獨立董事)認為，根據首次授予2026年A股限制性股票激勵計劃建議向畢磊先生和畢超先生授予限制性股票將實現2026年A股限制性股票激勵計劃的目的，且根據首次授予2026年A股限制性股票激勵計劃建議向畢磊先生和畢超先生授予限制性股票的條款及條件乃按正常商業條款訂立，屬公平合理，並符合本公司及股東的整體利益。

畢磊先生作為首次授予2026年A股限制性股票激勵計劃的關連激勵對象，於薪酬與考核委員會會議上就建議採納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實施考核管理辦法及審議核實激勵對象名單事項的決議回避表決。

畢磊先生和畢超先生作為首次授予2026年A股限制性股票激勵計劃的關連激勵對象，將在法律法規規定的時限內及時申報其於2026年A股限制性股票激勵計劃中的權益，並因其所擁有的權益，於董事會會議上就建議採納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實施考核管理辦法及建議授權董事會處理2026年A股限制性股票激勵計劃有關事宜的決議回避表決。除上述董事外，概無其他董事須就2026年A股限制性股票激勵計劃的董事會決議回避表決。董事會(包括所有獨立董事)已批准建議向畢磊先生和畢超先生作出授予的A股限制性股票激勵計劃。

倘若根據2026年A股限制性股票激勵計劃授予任何限制性股票，(i)將導致向任何激勵對象授予任何購股權或獎勵，於截至相關授予日(包括該日)止任何12個月期間內合共佔本公司已發行股份(不包括庫存股份)逾1%；及／或(ii)將導致向任何身為董事、本公司高級行政人員、主要股東或彼等各自的任何聯繫人的激勵對象授予限制性股票，於截至相關授予日(包括該日)止任何12個月期間內合共佔本公司已發行股份(不包括庫存股份)逾0.1%，則本公司將遵守上市規則第17章的有關規定。

根據《上市規則》第17.03(13)條，在涉及資本化發行、獎金發行、股份分割、股份合併或減資的情況下，方案文件應包括對2026年A股限制性股票激勵計劃下的授予價格和／或授予獎勵的股份數量進行調整的規定。

除根據上市規則第17.03(13)條規定須調整授予價格外，2026年A股限制性股票激勵計劃亦規定在派息時對授予價格作出調整(「**建議調整**」)。建議調整乃本公司根據《管理辦法》第48條須遵守的強制性規定，其要求因標的股票除權、除息或者其他原因需要調整權益價格或者數量的，上市公司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。

董事會函件

基於以下因素，本公司已申請並獲香港聯交所批准豁免嚴格遵守上市規則第17.03(13)條有關建議調整的規定：

- (1) 2026年A股限制性股票激勵計劃只賦予激勵對象獲得本公司A股而不是H股的權利。根據本公司中國法律顧問上海市錦天城(深圳)律師事務所的意見，(i)2026年A股限制性股票激勵計劃的建議條款乃根據中國法律的有關規定及中國相關監管機構(包括但不限於中國證監會及上交所)的要求而編製，包括公司法、證券法、激勵管理辦法、科創板上市規則、自律監管指南等，(ii)董事會應根據激勵管理辦法的規定，就建議調整作出相應調整並履行披露責任；及(iii)建議調整為本公司根據《管理辦法》第48條規定必須遵守的強制性要求，該條文規定：「上市公司因分立、分紅派息等原因需要對股權價格或數量進行調整時，上市公司董事會必須按照股權激勵計劃規定的原則、方式和程序進行調整」；
- (2) 限制性股票激勵計劃的建議條款(包括建議調整)已由上海市錦天城(深圳)律師事務所審閱，並經董事會批准；
- (3) 調整後的授予價格將相等於授予價格(即每股人民幣100元)減去已付股息。本公司於過去三個財政年度派發的股息介乎每股人民幣0.61元至每股人民幣0.78元(僅供參考)；

- (4) 2026年A股限制性股票激勵計劃的條款不僅將受到中國監管機構的嚴格審查，亦須經股東於2026年第二次股東特別大會批准。股東在股東會上將有機會就採納2026年A股限制性股票激勵計劃作出知情決定；
- (5) A股(即受限制股票的相關股份)的交易價格一直較H股溢價顯著。考慮到授出受限制股票所涉及的新發行A股數量微不足道，根據2026年A股受限制股票獎勵計劃進行的擬議調整所產生的攤薄影響(如有)微乎其微；及
- (6) 本公司亦認為，倘完全遵守上市規則第17.03(13)條的規定，將對本公司造成過重的負擔，因為該等規定將(i)與上述中國監管規定直接衝突；及(ii)將要求本公司委聘獨立財務顧問或核數師，以審閱並確認授出價格的每項調整(倘自公告日期起至受限制股票歸屬前期間本公司派發股息)均符合上市規則第17.03(13)條附註所載的規定。因此，本公司認為，倘完全遵守第17.03(13)條附註所載的規定，將導致(於派發股息的情況下)針對2026年A股限制性股份激勵計劃所建立的調整機制，於其他方面顯得不合比例且不必要。

建議根據2026年A股限制性股票激勵計劃發行限制性股票

本公司擬根據2026年A股限制性股票激勵計劃發行不超過2,000,000股限制性股票予激勵對象(包括2026年A股限制性股票激勵計劃首次授予及2026年A股限制性股票激勵計劃預留授予的激勵對象)，佔於最後實際可行日期本公司已發行股本總額的約1.74%，須經2026年第二次股東特別大會批准。

董事會函件

2026年第二次股東特別大會批准後，董事會將根據2026年A股限制性股票激勵計劃，以授予價格每股A股人民幣100.00元授予不超過2,000,000股A股。因此，激勵對象為購買不超過2,000,000股A股擬支付的總金額將不超過人民幣200,000,000元。

除上述2026年A股限制性股票激勵計劃主要條款外，有關發行及分配2026年A股限制性股票激勵計劃項下限制性股票的進一步資料載列如下。

擬募集的資金總額及建議用途

不多於人民幣200,000,000元將由激勵對象支付以認繳2026年A股限制性股票激勵計劃項下不超過2,000,000股限制性股票。2026年A股限制性股票激勵計劃項下將發行的限制性股票的認購所得款項擬用於補充本集團的流動資金。

攤薄影響

於激勵對象於根據2026年A股限制性股票激勵計劃獲授予的限制性股票全部歸屬之前及之後，本公司的股權結構如下：

	截至 最後實際 可行日期	假設2026年 A股激勵計劃 下的限制性 股票全部 歸屬及發行 (附註)
A股數量	93,558,080	95,558,080
H股數量	21,556,000	21,556,000
總計	115,114,080	117,114,080

附註：

假設(i)2026年A股限制性股票激勵計劃下的所有限制性股票概由本公司發行；及(ii)本公司並無發行或購回其他股份。

董事會函件

根據2026年A股限制性股票激勵計劃發行所有限制性股票時，對本公司股本的稀釋影響約為1.71%

於最後實際可行日期，公眾持股量(具有上市規則所賦予的涵義)數目及百分比分別為21,556,000股股份及約18.73%。倘2026年A股限制性股票激勵計劃項下的限制性股票獲悉數歸屬及發行，預計公眾持股量數目及百分比分別為21,556,000股股份及約18.41%。根據公開可得資料及就董事所知，於最後實際可行日期，本公司的公眾持股量符合上市規則第8.08條及第19A.13A條的規定，以及香港聯交所於本公司H股上市時就最低公眾持股量規定所授出的豁免。本公司預期，待根據2026年A股限制性股票激勵計劃所涉的受限股份完全歸屬並發行後，本公司將能繼續符合上市規則第8.08條及第19A.13A條所訂明的最低公眾持股量規定。

授予價格

2026年A股限制性股票激勵計劃的限制性股票授予價格為每股A股人民幣100.00元，乃經參考上述「2026年A股限制性股票激勵計劃主要條款」一節釐定。

面值總額

A股面值為每股A股人民幣1元。2026年A股限制性股票激勵計劃項下擬授予的限制性股票面值總額為不超過人民幣2,000,000元。

進一步公告

本公司將於首次授予及預留授予時，根據上市規則第17.06A、17.06B及17.06C條所載之規定刊發公告。

(ii) 建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法

為保證2026年A股限制性股票激勵計劃的順利實施，根據《公司法》、《證券法》、《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、法規和規範性文件、以及公司章程、《峰岷科技(深圳)股份有限公司2026年限制性股票激勵計劃(草案)》相關規定及結合本公司實際情況，制定2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法。

2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法全文載於本通函附錄二。2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法以中文編製。如英文譯本與2026年A股限制性股票激勵計劃考核管理辦法的中文版本有任何不同，概以中文版本為準。

本公司將於2026年第二次股東特別大會上提呈一項特別決議，以審議及酌情批准建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法。

(iii) 建議授權董事會處理2026年A股限制性股票激勵計劃有關事宜

為了具體實施公司2026年限制性股票激勵計劃，董事會提請股東會授權董事會辦理以下公司限制性股票激勵計劃的有關事項，包括但不限於：

1、 提請公司股東會授權董事會負責具體實施股權激勵計劃的以下事項：

- (1) 授權董事會確定限制性股票激勵計劃的授予日；
- (2) 授權董事會在公司出現資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細或縮股、配股、派息等事宜時，按照2026年A股限制性股票激勵計劃規定的方法對限制性股票授予／歸屬價格進行相應的調整；
- (3) 授權董事會在公司出現資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細或縮股、配股等事宜時，按照限制性股票激勵計劃規定的方法對限制性股票授予／歸屬數量進行相應的調整；

董事會函件

- (4) 授權董事會在限制性股票授予前，將因員工離職或員工放棄的限制性股票份額在激勵對象之間進行分配和調整；
 - (5) 授權董事會在激勵對象符合條件時向激勵對象授予限制性股票並辦理相關全部事宜，包括與激勵對象簽署《限制性股票授予協議書》等；
 - (6) 授權董事會決定激勵對象獲授的限制性股票是否可以歸屬，對激勵對象的歸屬資格、歸屬數量進行審查確認，並同意董事會將該項權利授予薪酬與考核委員會行使；
 - (7) 授權董事會辦理激勵對象限制性股票歸屬時所必需的全部事宜，包括但不限於向證券交易所提出歸屬申請、向登記結算公司申請辦理有關登記結算業務等；
 - (8) 授權董事會根據公司2026年A股限制性股票激勵計劃的規定辦理相關事宜，包括但不限於取消激勵對象的歸屬資格，對激勵對象尚未歸屬的限制性股票取消處理，辦理已身故(死亡)的激勵對象尚未歸屬的限制性股票繼承等事宜；
 - (9) 授權董事會對2026年A股限制性股票激勵計劃進行管理和調整，在與本次激勵計劃的條款一致的前提下不定期制定或修改該計劃的管理和實施規定。但如果法律、法規或相關監管機構要求該等修改需得到股東會或／和相關監管機構的批准，則董事會的該等修改必須得到相應的批准；
 - (10) 授權董事會簽署、執行、修改、終止任何與股權激勵計劃有關的協議；
 - (11) 授權董事會確定公司股權激勵計劃預留限制性股票的激勵對象、授予數量和授予日等全部事宜；
 - (12) 授權董事會實施限制性股票激勵計劃所需的其他必要事宜，但有關文件明確規定需由股東會行使的權利除外。
- 2、 提請公司股東會授權董事會，就本次激勵計劃向有關政府、機構辦理審批、登記、備案、核准、同意等手續；簽署、執行、修改、完成向有關政府、機構、組織、個人提交的文件；修改《公司章程》、變更公司註冊資本、辦理公司註冊資本的變更登記；以及做出其認為與本次激勵計劃有關的必須、恰當或合適的所有行為。

董事會函件

- 3、 提請股東會為本次激勵計劃的實施，授權董事會委任財務顧問、收款銀行、會計師、律師、證券公司等中介機構。
- 4、 提請公司股東會同意，向董事會授權的期限與本次股權激勵計劃有效期一致。

上述授權事項，除法律、行政法規、中國證監會規章、規範性文件、本次股權激勵計劃或公司章程有明確規定需由董事會決議通過的事項外，其他事項可由董事長或其授權的適當人士代表董事會直接行使。

本公司將於2026年第二次股東特別大會上提呈一項特別決議，以審議及酌情批准建議授權董事會處理2026年A股限制性股票激勵計劃有關事宜。

展示文件

2026年A股限制性股票激勵計劃文件副本將於香港聯交所及本公司網站刊載，供股東於2026年第二次股東特別大會舉行日期前不少於14日查閱。而2026年A股限制性股票激勵計劃的計劃文件，將可於2026年第二次股東特別大會上供查閱。

以投票方式表決

根據上市規則第13.39條，股東特別大會上股東的所有表決必須以投票方式進行。因此，大會主席將根據公司章程要求以投票方式表決提呈2026年第二次股東特別大會的每項決議案。本公司將依照上市規則第13.39(5)條指定的方式於2026年第二次股東特別大會後公佈投票結果。

股東特別大會

2026年第二次股東特別大會將於2026年9月14日上午11時正假座中國廣東省深圳市南山區高新中區科技中2路1號深圳軟件園(2期)11棟801室舉行，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EGM-1至EGM-2頁。

本通函隨附2026年第二次股東特別大會(或其任何續會)適用的代表委任表格。無論閣下能否出席2026年第二次股東特別大會(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香港H股股份過戶登記處卓佳證券登記有限公司，地址為香港夏慤道16號遠東金融中心17樓，惟無論如何不得遲於2026年第二次股東特別大會(或其任何續會)指定舉行時間24小時前交回。填妥及交回代表委任表格後，閣下仍可依願親身出席2026年第二次股東特別大會(或其任何續會)，並於會上投票。

董事會函件

於最後實際可行日期，就董事經作出一切合理查詢後所深知、盡悉及確信：(1) 畢磊先生於36,585,147股股份中擁有權益，約佔本公司已發行股份總數的31.78%；(2) 畢超先生於36,585,147股股份中擁有權益，約佔本公司已發行股份總數的31.78%；(3) 李寶榮先生於62,000股股份中擁有權益，約佔本公司已發行股份總數的0.05%；(4) 張紅梅女士於10,000股股份中擁有權益，約佔本公司已發行股份總數的0.01%；上述激勵對象各自將就2026年第二次股東特別大會第1至3項決議案放棄投票；及若干其他激勵對象(上文提及的畢磊先生、畢超博士、李寶榮先生及張紅梅女士除外)亦為本公司現有股東。上述其他參與者及其各自的聯繫人，各自持有的本公司已發行股份總數均少於0.1%。該等其他激勵對象及其各自的聯繫人亦將就2026年第二次股東特別大會的第1至3項決議案放棄投票。

除上文所披露者外，於最後實際可行日期，就董事經作出一切合理查詢後所深知、盡悉及確信，概無其他股東於上述決議案中擁有重大權益，亦無其他股東須就擬於2026年第二次股東特別大會上提呈的相關決議案放棄投票。

根據中國相關規定，將參與2026年A股限制性股票激勵計劃之本公司董事及高級管理人員，應於2026年第二次股東特別大會上，就通過2026年A股限制性股票激勵計劃的相關決議案放棄投票。本公司應另行計算並披露不包括本公司董事、高級管理人員以及個別或合計持有本公司股份5%或以上的股東在內的股東投票結果。

根據上市規則第13.39(4)條，所有將於2026年第二次股東特別大會上提呈的決議案將由股東以投票方式表決。公司股東會審議股權激勵計劃時，作為激勵對象的股東或者與激勵對象存在關聯關係的股東，應當迴避表決。

2026年第二次股東特別大會記錄日期

確定有權出席2026年第二次股東特別大會並於會上投票的股東身份的記錄日期為2026年9月7日(星期一)。於2026年9月7日(星期一)名列本公司股東名冊的股東將有權出席2026年第二次股東特別大會並於會上投票。所有過戶文件連同相關股票須不遲於2026年9月7日(星期一)下午4時30分前送達本公司H股股份過戶登記處卓佳證券登記有限公司(地址為香港夏慤道16號遠東金融中心17樓)辦理登記。

推薦建議

董事會相信上述提呈決議案符合本公司及股東的整體最佳利益，因此建議股東投票贊成2026年第二次股東特別大會通告所載的該等決議案。

董事會函件

責任聲明

本通函遵照上市規則提供有關本公司之資料；董事願就其所載資料共同及個別承擔全部責任。董事於作出一切合理查詢後確認就其所知及所信，本通函所載資料在所有重大方面均屬準確完備，並無誤導或欺詐成份，亦無遺漏其他事項致令此函或本通函內容有所誤導。

此 致

列位股東 台照

承董事會命
峰昭科技(深圳)股份有限公司
董事會主席
畢磊

2026年8月28日

註： 本通函中部分合計數與各明細數直接相加之和在尾數上如有差異，是由於四捨五入所致。

特別提示

一、本激勵計劃系依據《中華人民共和國公司法》《中華人民共和國證券法》《上海證券交易所科創板股票上市規則》《上市公司股權激勵管理辦法》《科創板上市公司自律監管指南第4號－股權激勵信息披露》和其他有關法律、法規、規範性文件，以及《峰嶠科技(深圳)股份有限公司章程》制訂。

二、本激勵計劃採取的激勵工具為限制性股票(第二類限制性股票)。股票來源為峰嶠科技(深圳)股份有限公司(以下簡稱「公司」或「本公司」)向激勵對象定向發行公司A股普通股股票和／或從二級市場回購的公司A股普通股股票。

符合本激勵計劃授予條件的激勵對象，在滿足相應歸屬條件後，以授予價格分次獲得公司A股普通股股票，該等股票將在中國證券登記結算有限責任公司上海分公司進行登記。激勵對象獲授的限制性股票在歸屬前，不享有公司股東權利，並且該限制性股票不得轉讓、用於擔保或償還債務等。

三、本激勵計劃擬授予的限制性股票數量200萬股，約佔本激勵計劃草案公告時公司股本總額11,511.408萬股的1.74%；其中首次授予197萬股，約佔本激勵計劃公告日公司股本總額11,511.408萬股的1.71%，首次授予部分約佔本次授予權益總額的98.50%；預留3萬股，佔本激勵計劃公告日公司股本總額11,511.408萬股的0.03%，預留部分約佔本次授予權益總額的1.50%。

截至本激勵計劃公告時，公司全部有效期內的股權激勵計劃所涉及的標的股票數量累計未超過本激勵計劃草案公告及提交股東會時公司股本總額的10.00%，本激勵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本公司股票，累計不超過本激勵計劃提交股東會審議時公司股本總額的1.00%。

在本激勵計劃草案公告當日至激勵對象獲授的限制性股票完成歸屬登記前，若公司發生資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股或縮股等事宜，限制性股票的數量將根據本激勵計劃相關規定予以相應的調整。

四、本激勵計劃限制性股票的授予價格(含預留授予)為100.00元/股。

在本激勵計劃草案公告當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，若公司發生資本公積轉增股本、派發股票紅利、股份拆細或縮股、配股、派息等事宜，限制性股票授予價格和數量將根據本激勵計劃相關規定予以相應的調整。

五、本激勵計劃首次授予激勵對象共計301人，佔公司員工總人數(截至2025年12月31日公司員工總人數為315人)的95.56%，包括公司董事、高級管理人員、核心技術人員、技術(業務)骨幹人員(不包括本集團獨立董事)。預留激勵對象由本計劃經股東會審議通過後12個月內確定。預留激勵對象的確定標準參照首次授予的標準確定。

六、本激勵計劃有效期自限制性股票首次授予之日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60個月。激勵對象在同時達成公司層面業績考核及個人層面績效考核的前提下，可按本計劃約定的比例進行歸屬。

七、公司不存在《上市公司股權激勵管理辦法》第七條規定的不得實行股權激勵的下列情形：

(一)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；

(二)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；

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

(四)法律法規規定不得實行股權激勵的；

(五)中國證監會認定的其他情形。

八、參與本激勵計劃的激勵對象不包括公司獨立董事。激勵對象符合《上市公司股權激勵管理辦法》第八條的規定，不存在不得成為激勵對象的下列情形：

- （一）最近12個月內被證券交易所認定為不適當人選；
- （二）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；
- （三）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；
- （四）具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
- （五）法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；
- （六）證監會認定的其他情形。

九、公司承諾不為激勵對象依本激勵計劃獲取有關限制性股票提供貸款以及其他任何形式的財務資助，包括為其貸款提供擔保。

十、本激勵計劃由公司董事會薪酬與考核委員會擬定，提交公司董事會審議通過後，由公司股東會審議通過後方可實施，公司股東會在對本股權激勵計劃進行投票表決時，將在提供現場投票方式的同時提供網絡投票方式。

十一、自股東會審議通過本激勵計劃之日起60日內，公司將按相關規定召開董事會對首次授予部分激勵對象進行授予，並完成公告等相關程序。公司未能在60日內完成上述工作的，終止實施本激勵計劃，未授予的限制性股票失效。預留部分須在本次股權激勵計劃經公司股東會審議通過後的12個月內授出。

十二、本激勵計劃的實施不會導致股權分佈不符合上市條件的要求。

第一章 釋義

以下詞語如無特殊說明，在本文中具有如下含義：

峰岷科技、本公司、公司、上市公司	指	峰岷科技(深圳)股份有限公司
本激勵計劃、本計劃	指	峰岷科技(深圳)股份有限公司2026年限制性股票激勵計劃
限制性股票、第二類限制性股票	指	符合本激勵計劃授予條件的激勵對象，在滿足相應獲益條件後分次獲得並登記的本公司A股股票
激勵對象	指	按照本激勵計劃規定，獲得限制性股票的公司董事、高級管理人員、核心技術人員、技術(業務)骨幹人員
授予日	指	公司向激勵對象授予限制性股票的日期
授予價格	指	公司授予激勵對象每一股限制性股票的價格
有效期	指	自限制性股票首次授予之日起到激勵對象獲授的限制性股票全部歸屬或作廢失效的期間
歸屬	指	限制性股票激勵對象滿足獲益條件後，上市公司將股票登記至激勵對象賬戶的行為
歸屬條件	指	限制性股票激勵計劃所設立的，激勵對象為獲得激勵股票所需滿足的獲益條件
歸屬日	指	限制性股票激勵對象滿足獲益條件後，獲授股票完成登記的日期，必須為交易日
《公司法》	指	《中華人民共和國公司法》
《證券法》	指	《中華人民共和國證券法》

《管理辦法》	指	《上市公司股權激勵管理辦法》
《上市規則》	指	《上海證券交易所科創板股票上市規則》
《自律監管指南》	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》
《公司章程》	指	《峰岷科技(深圳)股份有限公司章程》
中國證監會	指	中國證券監督管理委員會
證券交易所	指	上海證券交易所
元、萬元	指	人民幣元、萬元

- 註： 1、 本草案所引用的財務數據和財務指標，如無特殊說明指合併報表口徑的財務數據和根據該類財務數據計算的財務指標。
- 2、 本草案中部分合計數與各明細數直接相加之和在尾數上如有差異，是由於四捨五入所造成。

第二章 本激勵計劃的目的與原則

一、本激勵計劃的目的

為了進一步健全公司長效激勵機制，吸引和留住優秀人才，充分調動公司員工的積極性，有效地將股東利益、公司利益和員工個人利益結合在一起，使各方共同關注公司的長遠發展，在充分保障股東利益的前提下，按照收益與貢獻對等的原則，根據《公司法》《證券法》《管理辦法》《上市規則》《自律監管指南》等有關法律、法規和規範性文件以及《公司章程》的規定，制定本激勵計劃。

二、其他股權激勵計劃及長期激勵機制的簡要情況

截至本激勵計劃公告日，公司同時正在實施2024年限制性股票激勵計劃。2024年限制性股票激勵計劃的簡要情況：

2024年限制性股票激勵計劃經公司2024年第二次股東特別大會審議通過，公司於2024年11月22日以70.00元／股的授予價格向221名激勵對象授予159.9萬股第二類限制性股票。該部分第二類限制性股票第一個歸屬期歸屬條件已成就，並於2026年1月21日完成該部分股份的登記或上市。公司於2025年4月9日以70.00元／股的授予價格向符合授予條件的4名激勵對象授予3萬股限制性股票。該部分第二類限制性股票尚未歸屬。

本激勵計劃與公司正在實施的2024年限制性股票激勵計劃互相獨立，不存在相關聯繫。

第三章 本激勵計劃的管理機構

- 一、股東會作為公司的最高權力機構，負責審議批准本激勵計劃的實施、變更和終止。股東會可以在其權限範圍內將與本激勵計劃相關的部分事宜授權董事會辦理。
- 二、董事會是本激勵計劃的執行管理機構，負責本激勵計劃的實施。董事會下設薪酬與考核委員會，負責擬訂和修訂本激勵計劃並報董事會審議，董事會對激勵計劃審議通過後，報股東會審議。董事會可以在股東會授權範圍內辦理本激勵計劃的其他相關事宜。

三、董事會薪酬與考核委員會應當就本激勵計劃是否有利於公司的持續發展，是否存在明顯損害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本激勵計劃的實施是否符合相關法律、法規、規範性文件和證券交易所業務規則進行監督，並且負責審核激勵對象的名單。

公司在股東會審議通過股權激勵方案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方案是否有利於公司的持續發展，是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表意見。

公司在向激勵對象授出權益前，董事會應當就股權激勵計劃設定的激勵對象獲授權益的條件發表明確意見。若公司向激勵對象授出權益與本激勵計劃安排存在差異，董事會薪酬與考核委員會（當激勵對象發生變化時）應當同時發表明確意見。

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股權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。

第四章 激勵對象的確定依據和範圍

一、激勵對象的確定依據

（一）激勵對象確定的法律依據

本激勵計劃激勵對象根據《公司法》《證券法》《管理辦法》《上市規則》《自律監管指南》等有關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的相關規定，結合公司實際情況而確定。

（二）激勵對象確定的職務依據

本激勵計劃激勵對象為公司董事、高級管理人員、核心技術人員、技術（業務）骨幹人員（不包括獨立董事）。以上激勵對象為對公司經營業績和未來發展有直接影響的管理人員和技術、業務骨幹，符合本次激勵計劃的目的。

二、激勵對象的範圍

（一）本激勵計劃首次授予部分涉及的激勵對象共計301人，佔公司員工總人數（截至2025年12月31日公司員工總人數為315人）的95.56%。包括：

- 1、 董事、高級管理人員；
- 2、 核心技術人員；
- 3、 技術（業務）骨幹人員。

以上激勵對象中，不包括獨立董事。公司董事和高級管理人員必須經公司股東會選舉或公司董事會聘任。所有激勵對象必須在公司授予限制性股票時和本激勵計劃的規定的考核期內與公司或其分、子公司存在聘用或勞動關係。

（二）以上激勵對象包含上市公司實際控制人之一、董事長、總經理、核心技術人員畢磊先生和實際控制人之一、執行董事、首席技術官、核心技術人員畢超先生。畢磊先生目前為公司實際控制人之一、董事長、總經理、核心技術人員，是公司關鍵的領導人員、核心技術研發牽頭人，在公司戰略規劃、研發攻關、經營管理、業務拓展等重大方面的決策發揮重要作用。公司將其納入本激勵計劃有助於其帶領公司實現長期發展目標和戰略，符合公司的實際情況和發展需要，也有利於維護廣大股東尤其是中小股東的長遠利益。畢超先生為公司實際控制人之一、執行董事、首席技術官、核心技術人員，對公司核心技術研發、研發團隊建設、業務拓展等方面起到重要作用。公司將其納入本激勵計劃有助於促進公司核心技術人員的穩定性和積極性，有利於促進公司核心技術研發更進一步，從而有助於公司長遠發展。因此，本激勵計劃將畢磊先生、畢超先生作為激勵對象符合公司的實際情況和發展需要，符合《上市規則》等相關法律法規的規定，具有必要性和合理性。

（三）以上激勵對象含有外籍員工，納入激勵對象的外籍員工是在對應崗位的關鍵人員，在公司的日常管理、技術、業務、經營等方面起不可忽視的重要作用，股權激勵的實施能激勵和吸引外籍高端人才的加入，有助於公司的長遠發展。因此，納入這些外籍員工作為激勵對象是有必要且合理的。

- （四）預留授予部分的激勵對象由本激勵計劃經股東會審議通過後12個月內確定，經董事會提出、董事會薪酬與考核委員會發表明確意見、律師發表專業意見並出具法律意見書後，公司在指定網站按要求及時準確披露當次激勵對象相關信息。超過12個月未明確激勵對象的，預留權益失效。預留激勵對象的確定標準參照首次授予的標準確定。

三、激勵對象的核實

- （一）本激勵計劃經董事會審議通過後，公司將在內部公示激勵對象名單，公示期不少於10天。
- （二）公司董事會薪酬與考核委員會將對激勵對象名單進行審核，充分聽取公示意見，並在公司股東會審議本激勵計劃前5日披露董事會薪酬與考核委員會對激勵對象名單審核及公示情況的說明。經公司董事會調整的激勵對象名單亦應經公司董事會薪酬與考核委員會核實。

第五章 限制性股票的激勵方式、來源、數量和分配

一、本激勵計劃的激勵方式及股票來源

本激勵計劃採用的激勵工具為第二類限制性股票，涉及的標的股票來源為公司向激勵對象定向發行公司A股普通股股票和／或從二級市場回購的A股普通股股票。

二、授出限制性股票的數量

本激勵計劃擬授予的限制性股票數量200萬股，約佔本激勵計劃草案公告時公司股本總額11,511.408萬股的1.74%；根據《上市規則》第17.03(3)條之規定，該等2,000,000股A股（即計劃授權限額）指就根據2026年A股限制性股票激勵計劃及本公司任何其他計劃將予授出的所有獎勵而可發行的A股總數。在該等2,000,000股限制性股票當中，首次授予197萬股，約佔本激勵計劃公告日公司股本總額11,511.408萬股的1.71%，首次授予部分約佔本次授予權益總額的98.50%；預留3萬股，佔本激勵計劃公告日公司股本總額11,511.408萬股的0.03%，預留部分約佔本次授予權益總額的1.50%。

截至本激勵計劃公告時，公司全部有效期內的股權激勵計劃所涉及的標的股票數量累計未超過本激勵計劃草案公告時公司股本總額的10.00%，本激勵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本公司股票，累計不超過本計劃提交股東會審議時公司股本總額的1.00%。

三、激勵對象獲授的限制性股票分配情況

本激勵計劃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：

序號	姓名	國籍	職務	授予限制性 股票數量 (萬股)	獲授數量 佔授予限制 性股票總數 的比例	獲授數量佔 本激勵計劃 公告日股本 總額的比例
一、董事、高級管理人員、核心技術人員						
1	畢磊	新加坡	董事長、執行董事、行政總裁、 總經理、核心技術人員	6.5	3.25%	0.06%
2	畢超	新加坡	執行董事、首席技術官、 核心技術人員	1	0.50%	0.01%
3	李寶榮	中國	核心技術人員	5	2.50%	0.04%
4	孫允孜	中國	董事會秘書	2	1.00%	0.02%
5	張紅梅	中國	財務總監	4	2.00%	0.03%
二、董事會認為需要激勵的其他人員						
技術(業務)骨幹人員(296人)				178.5	89.25%	1.55%
預留部分				3	1.50%	0.03%
合計				200	100.00%	1.74%

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本公司股票累計數均未超過公司總股本的1%。公司2026年A股限制性股票激勵計劃所涉及的相關股份總數，於整個有效期內合計不超過公司總股本的10%。

2、 本激勵計劃擬授予激勵對象不包括：獨立董事。

3、 預留部分的激勵對象由本激勵計劃經股東會審議通過後12個月內確定，經董事會提出、董事會薪酬與考核委員會發表明確意見、律師發表專業意見並出具法律意見書後，公司在指定網站按要求及時披露激勵對象相關信息。

4、 上表中部分合計數與各明細數直接相加之和在尾數上如有差異，是由於四捨五入所造成。

第六章 本激勵計劃的有效期、授予日、歸屬安排和禁售期

一、本激勵計劃的有效期

本激勵計劃有效期自限制性股票首次授予之日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60個月。

二、本激勵計劃的授予日

授予日在本計劃經公司股東會審議通過後由董事會確定，授予日必須為交易日。股權激勵計劃經股東會審議通過後，公司應當在60日內首次授予激勵對象限制性股票並完成公告。若公司未能在60日內完成首次授予公告的，本激勵計劃終止實施，董事會應當及時披露未完成的原因且3個月內不得再次審議股權激勵計劃（根據《管理辦法》及相關法律法規規定上市公司不得授出限制性股票的期間不計算在60日內）。

三、本激勵計劃的歸屬期限及歸屬安排

（一）本激勵計劃首次授予的限制性股票自首次授予之日起12個月後，預留授予的限制性股票自預留授予之日起12個月後，且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，但不得在下列期間內：

- 1、公司年度報告、半年度報告公告前十五日內，因特殊原因推遲年度報告、半年度報告公告日期的，自原預約公告日前十五日起算，至公告前一日；
- 2、公司季度報告、業績預告、業績快報公告前五日內；
- 3、自可能對本公司證券及其衍生品種交易價格產生較大影響的重大事件發生之日起或者在決策過程中，至依法披露之日止；
- 4、中國證監會及上海證券交易所規定的其他期間。

如相關法律、行政法規、部門規章對不得歸屬的期間另有規定的，以相關規定為準。

(二) 歸屬安排

本激勵計劃首次授予的限制性股票的歸屬期限和歸屬安排具體如下：

歸屬安排	歸屬期限	歸屬權益 數量佔授予 權益總量 的比例
第一個歸屬期	自首次授予之日起12個月後的首個交易日至首次授予之日起24個月內的最後一個交易日止	30%
第二個歸屬期	自首次授予之日起24個月後的首個交易日至首次授予之日起36個月內的最後一個交易日止	30%
第三個歸屬期	自首次授予之日起36個月後的首個交易日至首次授予之日起48個月內的最後一個交易日止	40%

若預留的限制性股票在公司2026年第三季度報告披露之前授予，則預留授予的限制性股票的各批次歸屬安排同首次授予部分一致。

若預留的限制性股票在公司2026年第三季度報告披露之後授予，則預留的限制性股票的歸屬期限和歸屬安排具體如下表所示：

歸屬安排	歸屬期限	歸屬權益 數量佔授予 權益總量 的比例
第一個歸屬期	自預留授予之日起12個月後的首個交易日至預留授予之日起24個月內的最後一個交易日止	50%
第二個歸屬期	自預留授予之日起24個月後的首個交易日至預留授予之日起36個月內的最後一個交易日止	50%

激勵對象根據本激勵計劃獲授的限制性股票在歸屬前不得轉讓、用於擔保或償還債務。激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票由於資本公積金轉增股本、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、用於擔保或償還債務，若屆時限制性股票不得歸屬的，則因前述原因獲得的股份同樣不得歸屬。

四、本激勵計劃禁售期

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。本次限制性股票激勵計劃的限售規定按照《公司法》《證券法》《上市公司股東減持股份管理暫行辦法》《上海證券交易所上市公司自律監管指引第15號－股東及董事、高級管理人員減持股份》《關於短線交易監管的若干規定》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的規定執行，具體內容如下：

- （一）激勵對象為公司董事和高級管理人員的，其在任職期間每年轉讓的股份不得超過其所持有本公司股份總數的25%，在離職後半年內，不得轉讓其所持有的本公司股份。
- （二）激勵對象為公司董事和高級管理人員的，將其持有的本公司股票在買入後6個月內賣出，或者在賣出後6個月內又買入，由此所得收益歸本公司所有，本公司董事會將收回其所得收益。因股權激勵限制性股票授予、歸屬登記導致證券數量變動的除外。
- （三）在本激勵計劃有效期內，如果《公司法》《證券法》《上市公司股東減持股份管理暫行辦法》《上海證券交易所上市公司自律監管指引第15號－股東及董事、高級管理人員減持股份》《關於短線交易監管的若干規定》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》中對公司董事和高級管理人員持有股份轉讓的有關規定發生了變化，則這部分激勵對象轉讓其所持有的公司股票應當在轉讓時符合修改後的相關規定。

第七章 限制性股票的授予價格及授予價格的確定方法

一、限制性股票的授予價格

本計劃限制性股票的授予價格(含預留授予)為100.00元/股，即滿足授予條件和歸屬條件後，激勵對象可以每股100.00元的價格購買公司股票。

二、限制性股票的授予價格的確定方法

(一) 定價方法

本次限制性股票的授予價格採取自主定價方式：

限制性股票的授予價格為100.00元/股(含預留授予)，分別佔本激勵計劃公佈前1個、前20個、前60個、前120個交易日交易均價的59.88%、60.64%、50.05%及50.20%。

(二) 定價依據

首先，公司本次限制性股票的授予價格及定價方法，是以促進公司發展、維護股東權益為根本目的，基於對公司未來發展前景的信心和內在價值的認可，本著激勵與約束對等的原則而定。股權激勵的內在機制決定了激勵計劃實施對公司持續經營能力和股東權益帶來正面影響。

本次股權激勵計劃定價方式的選擇是綜合考慮了激勵計劃的有效性、公司股份支付費用等多種因素的影響，在符合相關法律法規、規範性文件的基礎上，公司決定將限制性股票的授予價格確定為100.00元/股(含預留授予)，此次激勵計劃的實施將更加激勵核心團隊，實現員工利益與股東利益的深度綁定。

本次激勵計劃授予價格及定價方式符合《管理辦法》第二十三條及《上市規則》第十章之第10.6條規定。

《上市公司股權激勵管理辦法》第23條規定，上市公司向激勵對象授予限制性股票時，應釐定授予價格或授予價格的釐定方式。授予價格不得低於股票面值，原則上不得低於下列價格中的較高者：

- (i) 該公司股票於緊接股權激勵計劃草案公布前一個交易日的平均交易價格的50%；
- (ii) 該公司股票於股權激勵計劃草案公布前20、60或120個交易日的平均交易價格的50%。

倘上市公司採用其他方法釐定限制性股票的授予價格，應於股權激勵計劃中說明定價依據及定價方法。

科創板上市公司自律規則第4號－股權激勵資料披露第六節授予價格、行使價格及釐定方法規定，倘激勵方式為限制性股票，應披露該限制性股票的授予價格或授予價格的釐定方法。

倘授予價格低於公司股份於過去1、20、60或120個交易日的平均交易價格的50%，則須說明定價依據及方法。上市公司必須委聘獨立財務顧問，就股權激勵計劃的可行性、相關定價依據及方法的合理性、是否有利於公司的可持續發展、是否損害上市公司利益，以及對股東權益的影響等事項，提供意見。

相關定價依據和定價方法合理、可行，有利於激勵計劃的順利實施，有利於公司現有核心團隊的激勵和優秀高端人才的引進，有利於公司的持續發展，不存在損害上市公司及全體股東利益的情形。

第八章 限制性股票的授予與歸屬條件

一、限制性股票的授予條件

同時滿足下列授予條件時，公司向激勵對象授予限制性股票，反之，若下列任一授予條件未達成的，則不能向激勵對象授予限制性股票。

（一）公司未發生如下任一情形：

- 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個月內出現過未按法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；
- 4、法律法規規定不得實行股權激勵的；
- 5、中國證監會認定的其他情形。

（二）激勵對象未發生如下任一情形：

- 1、最近12個月內被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及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《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
- 5、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。

二、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：

（一）公司未發生如下任一情形：

- 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個月內出現過未按法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；
- 4、法律法規規定不得實行股權激勵的；
- 5、中國證監會認定的其他情形。

（二）激勵對象未發生如下任一情形：

- 1、最近12個月內被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及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《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
- 5、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。

公司發生上述第(一)條規定情形之一的，所有激勵對象根據本激勵計劃已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效；若激勵對象發生上述第(二)條規定情形之一的，該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。

(三) 激勵對象歸屬權益的任職期限要求

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。

(四) 公司層面業績考核

本激勵計劃首次授予部分考核年度為2026-2028年三個會計年度，分年度進行業績考核並歸屬，以達到業績考核目標作為激勵對象的歸屬條件之一。本激勵計劃首次授予部分各年度業績考核目標如下表所示：

歸屬期	考核年度	業績考核 指標類別	業績考核目標
第一個歸屬期	2026年	營業收入增長率 及新產品銷售 收入	(1)以2025年度營業收入 為基數，2026年度營 業收入增長率不低於 40%； (2)2026年新產品銷售收 入不得少於人民幣 60.00百萬元
第二個歸屬期	2027年	營業收入增長率 及新產品銷售 收入	(1)以2025年度營業收入 為基數，2027年度營 業收入增長率不低於 90%； (2)2027年新產品銷售收 入不得少於人民幣 70.00百萬元
第三個歸屬期	2028年	營業收入增長率 及新產品銷售 收入	(1)以2025年度營業收入 為基數，2028年度營 業收入增長率不低於 150%； (2)2028年新產品銷售收 入不得少於人民幣 80.00百萬元

- 註：
- 1、 上述「營業收入」以經公司聘請的會計師事務所審計的合併報表所載數據為計算依據(下同)；
 - 2、 上文所述的「新產品銷售收入」乃指於評估年度內，由本公司於評估期間前三十六個月內首次發佈資料表(即經母公司系統核准並歸檔的產品資料表)之晶片產品所產生的銷售收入(下文亦同)。
 - 3、 上述限制性股票歸屬條件涉及的業績目標不構成公司對投資者的業績預測和實質承諾。

若本激勵計劃預留部分限制性股票在2026年第三季度報告披露前授出，則預留部分的業績考核目標與首次授予部分一致。

若本激勵計劃預留部分限制性股票在2026年第三季度報告披露後授出，則預留授予部分限制性股票各歸屬期的業績考核目標如下：

歸屬期	考核年度	業績考核 指標類別	業績考核目標
第一個歸屬期	2027年	營業收入增長率 及新產品銷售 收入	(1)以2025年度營業收入為基數，2027年度營業收入增長率不低於90%； (2)2027年新產品銷售收入應不低於人民幣70.00百萬元
第二個歸屬期	2028年	營業收入增長率 及新產品銷售 收入	(1)以2025年度營業收入為基數，2028年度營業收入增長率不低於150% (2)2028年新產品銷售收入應不低於人民幣80.00百萬元

若公司未滿足上述業績考核要求，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，並作廢失效。

（五）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公司現行的相關規定組織實施，激勵對象個人考核評價結果分為兩個等級，對應的可歸屬情況如下：

評價標準	合格	不合格
個人層面歸屬比例	100%	0%

在公司業績目標達成的前提下，激勵對象當年實際歸屬的限制性股票數量=個人當年計劃歸屬的數量×個人層面歸屬比例。

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的，作廢失效，不可遞延至下一年度。

三、考核指標的科學性和合理性說明

本次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。

公司本計劃的考核指標為營業收入增長率及新產品銷售收入，上述指標能夠真實反映公司的經營情況、市場情況和盈利能力，是預測企業經營業務拓展趨勢、衡量公司經營效益及成長性的有效性指標。公司所設定的業績考核目標充分考慮了公司過往、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。

除公司層面的業績考核外，公司對激勵對象個人還設置了嚴密的績效考核體系，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。公司將根據激勵對象年度績效考評結果，確定激勵對象個人是否達到歸屬條件。

綜上，公司本次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，能夠達到本次激勵計劃的考核目的。

第九章 限制性股票激勵計劃的調整方法和程序

一、限制性股票授予數量及歸屬數量的調整方法

本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，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：

（一）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。

（二）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。

（三）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。

（四）增發

公司在發生增發新股的情況下，限制性股票授予／歸屬數量不做調整。

二、限制性股票授予價格的調整方法

本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，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予價格進行相應的調整。調整方法如下：

（一）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 為調整前的授予價格； 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 為調整後的授予價格。

（二）配股

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

其中： P_0 為調整前的授予價格； 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股份公司總股本的比例）； P 為調整後的授予價格。

（三）縮股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 為調整前的授予價格； n 為縮股比例； P 為調整後的授予價格。

（四）派息

$$P = P_0 - V$$

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

（五）增發

公司在發生增發新股的情況下，限制性股票的授予價格不做調整。

三、限制性股票激勵計劃調整的程序

當出現上述情況時，應由公司董事會審議通過關於調整限制性股票授予／歸屬數量、授予價格的議案(因上述情形以外的事項需調整限制性股票授予／歸屬數量和價格的，除董事會審議相關議案外，必須提交公司股東會審議)。公司應聘請律師就上述調整是否符合《管理辦法》《公司章程》和本激勵計劃的規定向公司董事會出具專業意見。調整議案經董事會審議通過後，公司應當及時披露董事會決議公告，同時公告法律意見書。

第十章 限制性股票的會計處理

按照《企業會計準則第11號－股份支付》和《企業會計準則第22號－金融工具確認和計量》的規定，公司將在授予日至歸屬日期間的每個資產負債表日，根據(i)最新取得的可歸屬的人數變動、業績指標完成情況等後續信息，修正預計可歸屬限制性股票的數量，並按照限制性股票授予日的公允價值，將當期取得的服務計入相關成本或費用和資本公積。

一、限制性股票的公允價值及確定方法

參照中華人民共和國財政部會計司《股份支付準則應用案例－授予限制性股票》，第二類限制性股票股份支付費用的計量參照股票期權執行。根據《企業會計準則第11號－股份支付》和《企業會計準則第22號－金融工具確認和計量》的相關規定，公司選擇Black-Scholes模型計算第二類限制性股票的公允價值，並於2026年8月20日用該模型對首次授予的197萬股第二類限制性股票進行預測算(首次授予時進行正式測算)。具體參數選取如下：

- 1、 標的股價：人民幣168.04元／股(假設首次授予日收盤價為人民幣168.04元／股)；
- 2、 有效期分別為：12個月、24個月、36個月(第二類限制性股票授予之日至每期歸屬日的期限)；
- 3、 歷史波動率：14.61%、17.22%及15.94%(分別採用上證指數最近12個月、24個月、36個月的波動率)；

- 4、無風險利率：1.1999%、1.2311%及1.2499%（分別採用中債國債1年期、2年期、3年期到期收益率）；
- 5、股息率：0%（本計劃規定如公司發生股票現金分紅除息情形，將調整限制性股票的授予價格，按規定取值為0）。

二、預計限制性股票實施對各期經營業績的影響

公司按照會計準則及相關估值工具確定授予日第二類限制性股票的公允價值，並最終確認本激勵計劃的股份支付費用，該等費用將在本激勵計劃的實施過程中按歸屬安排的比例攤銷。由本激勵計劃產生的激勵成本將在經常性損益中列支。

根據中國會計準則要求，本激勵計劃首次授予的第二類限制性股票對各期會計成本的影響如下表所示（假設首次授予日收盤價為168.04元/股）：

首次授予數量 (萬股)	預計攤銷				
	的總費用 (萬元)	2026年 (萬元)	2027年 (萬元)	2028年 (萬元)	2029年 (萬元)
197	13,938.14	2,689.74	6,705.39	3,282.22	1,260.80

註： 1、 上述計算結果並不代表最終的會計成本，實際會計成本與授予日、授予價格和歸屬數量相關，激勵對象在歸屬前離職、公司業績考核、個人績效考核達不到對應標準的會相應減少實際歸屬數量從而減少股份支付費用。同時，公司提醒股東注意可能產生的攤薄影響；

2、 上述對公司經營成果影響的最終結果將以會計師事務所出具的年度審計報告為準。

公司以目前信息初步估計，限制性股票費用的攤銷對有效期內各年淨利潤有所影響。但同時此次限制性股票激勵計劃實施後，將進一步提升員工的凝聚力、團隊穩定性，並有效激發管理團隊的積極性，從而提高經營效率，給公司帶來更高的經營業績和內在價值。

第十一章 限制性股票激勵計劃的實施程序

一、限制性股票激勵計劃生效程序

- （一）公司董事會薪酬與考核委員會負責擬定本激勵計劃草案及摘要。
- （二）公司董事會應當依法對本激勵計劃作出決議。董事會審議本激勵計劃時，作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當迴避表決。董事會應當在審議通過本激勵計劃並履行公示、公告程序後，將本激勵計劃提交股東會審議；同時提請股東會授權，負責實施限制性股票的授予、歸屬（登記）工作。
- （三）董事會薪酬與考核委員會應當就本激勵計劃是否有利於公司持續發展，是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表意見。公司將聘請有證券從業資質的獨立財務顧問對本激勵計劃的可行性、是否有利於公司的持續發展、是否損害公司利益以及對股東利益的影響發表專業意見。公司聘請的律師對本激勵計劃出具法律意見書。
- （四）公司對內幕信息知情人在本激勵計劃公告前6個月內買賣本公司股票的情況進行自查。
- （五）本激勵計劃經公司股東會審議通過後方可實施。公司應當在召開股東會前，通過公司網站或者其他途徑，在公司內部公示激勵對象名單（公示期不少於10天）。董事會薪酬與考核委員會應當對股權激勵名單進行審核，充分聽取公示意見。公司應當在股東會審議本激勵計劃前5日披露董事會薪酬與考核委員會對激勵名單審核及公示情況的說明。
- （六）股東會應當對《管理辦法》第九條規定的股權激勵計劃內容進行表決，並經出席會議的股東所持表決權的2/3以上通過，單獨統計並披露除公司董事、高級管理人員、單獨或合計持有公司5%以上股份的股東以外的其他股東的投票情況。

公司股東會審議股權激勵計劃時，作為激勵對象的股東或者與激勵對象存在關聯關係的股東，應當迴避表決。

- (七) 本激勵計劃經公司股東會審議通過，且達到本激勵計劃規定的授予條件時，公司在規定時間內向激勵對象授予限制性股票。經股東會授權後，董事會負責實施限制性股票的授予和歸屬事宜。

二、限制性股票的授予程序

- (一) 股東會審議通過本激勵計劃，且董事會通過向激勵對象授予權益的決議後，公司與激勵對象簽署《限制性股票授予協議書》，以約定雙方的權利義務關係。
- (二) 公司在向激勵對象授出權益前，薪酬與考核委員會需就激勵對象獲授權益的條件是否成就向董事會提出建議，董事會應當就股權激勵計劃設定的激勵對象獲授權益的條件是否成就進行審議並公告。董事會薪酬與考核委員會應當同時發表明確意見。律師事務所應當對激勵對象獲授權益的條件是否成就出具法律意見書。
- (三) 公司董事會薪酬與考核委員會應當對限制性股票授予日及激勵對象名單進行核實並發表意見。
- (四) 公司向激勵對象授出權益與股權激勵計劃的安排存在差異時，薪酬與考核委員會需向公司董事會提出建議，董事會薪酬與考核委員會(當激勵對象發生變化時)、律師事務所應當同時發表明確意見。
- (五) 股權激勵計劃經股東會審議通過後，公司應當在60日內首次授予激勵對象限制性股票並完成公告。若公司未能在60日內完成首次授予公告的，本激勵計劃終止實施，董事會應當及時披露未完成的原因且3個月內不得再次審議股權激勵計劃(根據《管理辦法》及相關法律法規規定上市公司不得授出限制性股票的期間不計算在60日內)。

預留權益的授予對象應當在本激勵計劃經股東會審議通過後12個月內明確，超過12個月未明確激勵對象的，預留權益失效。

三、限制性股票的歸屬程序

- （一）在限制性股票歸屬前，薪酬與考核委員會需就激勵對象歸屬條件是否成就向董事會提出建議，公司董事會應當就股權激勵計劃設定的激勵對象歸屬條件是否成就進行審議，董事會薪酬與考核委員會應當同時發表明確意見，律師事務所應當對激勵對象行使權益的條件是否成就出具法律意見。對於滿足歸屬條件的激勵對象，由公司統一辦理歸屬事宜，對於未滿足歸屬條件的激勵對象，當批次對應的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。上市公司應當在激勵對象歸屬後及時披露董事會決議公告，同時公告董事會薪酬與考核委員會、律師事務所意見及相關實施情況的公告。
- （二）公司辦理限制性股票的歸屬事宜前，應當向證券交易所提出申請，經證券交易所確認後，由證券登記結算機構辦理股份歸屬事宜。
- （三）若公司／公司股票因經濟形勢、市場行情等因素發生變化，激勵對象有權選擇不歸屬，當批次對應的限制性股票作廢失效。

四、本激勵計劃的變更程序

- （一）公司在股東會審議本激勵計劃之前擬變更本激勵計劃的，薪酬與考核委員會需向公司董事會提出建議，經董事會審議通過。
- （二）公司在股東會審議通過本激勵計劃之後變更本激勵計劃的，應當由股東會審議決定，且不得包括下列情形：
 - 1、 導致提前歸屬的情形；
 - 2、 降低授予價格的情形（因資本公積轉增股份、派送股票紅利、配股等原因導致降低授予價格情形除外）。

- (三) 董事會薪酬與考核委員會應當就變更後的方案是否有利於公司的持續發展，是否存在明顯損害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方案是否符合《管理辦法》及相關法律法規的規定、是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表專業意見。

五、本激勵計劃的終止程序

- (一) 公司在股東會審議本激勵計劃之前擬終止實施本激勵計劃的，需經董事會審議通過。
- (二) 公司在股東會審議通過本激勵計劃之後終止實施本激勵計劃的，應當由股東會審議決定。
- (三) 律師事務所應當就公司終止實施激勵是否符合《管理辦法》及相關法律法規的規定、是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表專業意見。

第十二章 公司／激勵對象各自的權利義務

一、公司的權利與義務

- (一) 公司具有對本激勵計劃的解釋和執行權，並按本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激勵計劃所確定的歸屬條件，公司將按本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。
- (二) 公司承諾不為激勵對象依本激勵計劃獲取有關限制性股票提供貸款以及其他任何形式的財務資助，包括為其貸款提供擔保。
- (三) 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。在歸屬前不享受投票權和表決權，同時也不參與股票紅利、股息的分配。

- (四) 公司應當根據本激勵計劃及中國證監會、上海證券交易所、中國證券登記結算有限責任公司等有關規定，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、中國證券登記結算有限責任公司的原因造成激勵對象未能歸屬並給激勵對象造成損失的，公司不承擔責任。
- (五) 若激勵對象因觸犯法律、違反職業道德、洩露公司機密、失職或瀆職等行為嚴重損害公司利益或聲譽，經董事會薪酬與考核委員會審議並報公司董事會批准，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。情節嚴重的，公司還可就公司因此遭受的損失按照有關法律的規定進行追償。

二、激勵對象的權利與義務

- (一) 激勵對象應當按公司所聘崗位的要求，勤勉盡責、恪守職業道德，為公司的發展做出應有貢獻。
- (二) 激勵對象的資金來源為激勵對象自籌資金。
- (三) 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。
- (四) 激勵對象因激勵計劃獲得的收益，應按國家稅收法規交納個人所得稅及其他稅費。
- (五) 激勵對象承諾，若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，導致不符合授予權益或歸屬安排的，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，將由股權激勵計劃所獲得的全部利益返還公司。
- (六) 股東會審議通過本激勵計劃且董事會通過向激勵對象授予權益的決議後，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。
- (七) 法律、法規及本激勵計劃規定的其他相關權利義務。

第十三章 公司／激勵對象發生異動的處理

一、公司發生異動的處理

（一）公司出現下列情形之一的，本激勵計劃終止實施，對激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效：

- 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個月內出現過未按法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；
- 4、法律法規規定不得實行股權激勵的情形；
- 5、中國證監會認定的其他需要終止激勵計劃的情形。

（二）公司出現下列情形之一的，本計劃不做變更：

- 1、公司控制權發生變更；
- 2、公司出現合併、分立的情形。

（三）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予條件或歸屬條件的，激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬；已歸屬的限制性股票，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。若激勵對象對上述事宜不負有責任且因返還權益而遭受損失的，可按照本激勵計劃相關安排，向公司或負有責任的對象進行追償。

二、激勵對象個人情況發生變化

（一）激勵對象發生職務變更，但仍在公司或在公司下屬子公司內任職的，其獲授的限制性股票將按照職務變更前本激勵計劃規定的程序辦理歸屬；但是，激勵對象因不能勝任崗位工作、觸犯法律、違反職業道德、洩露公司機密、失職或瀆職、嚴重違反公司制度等行為損害公司利益或聲譽而導致的職務變更，或因前列原因導致公司或其子公司解除與激勵對象勞動關係或聘用關係的，激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效。

（二）激勵對象離職的，包括主動辭職、因公司裁員而離職、合同到期不再續約、因個人過錯被公司解聘、協商解除勞動合同或聘用協議等，自離職之日起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。激勵對象離職前需要向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，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：

違反了與公司或其關聯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等。

（三）激勵對象按照國家法規及公司規定正常退休（含退休後返聘到公司任職或以其他形式繼續為公司提供勞動服務），遵守保密義務且未出現任何損害公司利益行為的，其獲授的限制性股票繼續有效並仍按照本激勵計劃規定的程序辦理歸屬。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。

（四）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激勵計劃規定的程序辦理歸屬，其個人績效考核條件不再納入歸屬條件。激勵對象離職前需要向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，激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬。激勵對象離職前需要向公司支付完畢已歸屬限制性股票所涉及的個人所得稅。

（五）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計劃規定的程序辦理歸屬，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，激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬。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。

（六）本激勵計劃未規定的其他情況由公司董事會認定，並確定其處理方式。

三、公司與激勵對象之間爭議或糾紛的解決機制

公司與激勵對象發生爭議，按照本計劃和《限制性股票授予協議書》的規定解決；規定不明的，雙方應按照國家法律和公平合理原則協商解決；協商不成，應提交公司住所所在地有管轄權的人民法院訴訟解決。

第十四章 附則

- 一、本激勵計劃在公司股東會審議通過後生效。
- 二、本激勵計劃由公司董事會負責解釋。
- 三、本激勵計劃中的有關條款，如與國家有關法律法規及行政規章、規範性文件相衝突，則按照國家有關法律法規及行政規章、規範性文件執行或調整。本激勵計劃中未明確規定的，則按照國家有關法律法規及行政規章、規範性文件執行或調整。

峰岷科技(深圳)股份有限公司董事會
2026年8月21日

2026年限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法

為保證峰峒科技(深圳)股份有限公司(以下簡稱「公司」)2026年限制性股票激勵計劃(以下簡稱「**本激勵計劃**」)的順利進行，進一步完善公司法人治理結構，形成良好均衡的價值分配體系，充分調動公司員工的積極性，使其更誠信勤勉地開展工作，保證公司業績穩步提升，確保公司發展戰略和經營目標的實現，依據《中華人民共和國公司法》《中華人民共和國證券法》《上海證券交易所科創板股票上市規則》《上市公司股權激勵管理辦法》《科創板上市公司自律監管指南第4號－股權激勵信息披露》和其他有關法律、法規、規範性文件，以及《峰峒科技(深圳)股份有限公司章程》《峰峒科技(深圳)股份有限公司2026年限制性股票激勵計劃(草案)》的規定，並結合公司的實際情況，特制定《峰峒科技(深圳)股份有限公司2026年限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法》(以下簡稱「**本辦法**」)。

一、考核目的

進一步完善公司法人治理結構，建立和完善公司激勵約束機制，保證股權激勵計劃的順利實施，並在最大程度上發揮股權激勵的作用，進而確保公司發展戰略和經營目標的實現。

二、考核原則

考核評價必須堅持公正、公開、公平的原則，嚴格按照本辦法和考核對象的業績進行評價，以實現2026年限制性股票激勵計劃與激勵對象工作業績、貢獻緊密結合，從而提高管理績效，實現公司與全體股東利益最大化。

三、考核範圍

本辦法適用於參與公司本次限制性股票激勵計劃的所有激勵對象，即薪酬與考核委員會確定並經董事會審議通過的所有激勵對象，包括董事、高級管理人員、核心技術人員以及技術(業務)骨幹人員。

四、考核機構

- (一) 董事會薪酬與考核委員會負責領導、組織激勵對象的考核工作；
- (二) 公司人力行政中心負責具體實施考核工作。人力行政中心對董事會薪酬與考核委員會負責並向其報告工作；
- (三) 公司人力行政中心、財務管理中心等相關部門負責相關考核數據的收集和提供，並對數據的真實性和可靠性負責；
- (四) 公司董事會負責考核結果的審批。

五、績效考評評價指標及標準

(一) 激勵對象歸屬權益的任職期限要求

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。

(二) 公司層面業績考核

本激勵計劃首次授予部分考核年度為2026-2028年三個會計年度，分年度進行業績考核並歸屬，以達到業績考核目標作為激勵對象的歸屬條件之一。本激勵計劃首次授予部分各年度業績考核目標如下表所示：

歸屬期	考核年度	業績考核 指標類別	業績考核目標
第一個歸屬期	2026年	營業收入增長率 及新產品銷售 收入	(1) 以2025年度營業收入 為基數，2026年度營 業收入增長率不低於 40%； (2) 2026年新產品銷售收 入不得少於人民幣 60.00百萬元

歸屬期	考核年度	業績考核 指標類別	業績考核目標
第二個歸屬期	2027年	營業收入增長率 及新產品銷售 收入	(1)以2025年度營業收入 為基數，2027年度營 業收入增長率不低於 90%； (2)2027年新產品銷售收 入不得少於人民幣 70.00百萬元
第三個歸屬期	2028年	營業收入增長率 及新產品銷售 收入	(1)以2025年度營業收入 為基數，2028年度營 業收入增長率不低於 150%； (2)2028年新產品銷售收 入不得少於人民幣 80.00百萬元

- 註： 1、 上述「營業收入」以經公司聘請的會計師事務所審計的合併報表所載數據為計算依據(下同)；
- 2、 上文所述的「新產品銷售收入」乃指於評估年度內，由本公司於評估期間前三十六個月內首次發佈資料表(即經母公司系統核准並歸檔的產品資料表)之晶片產品所產生的銷售收入(下文亦同)。
- 3、 上述限制性股票歸屬條件涉及的業績目標不構成公司對投資者的業績預測和實質承諾。

若本激勵計劃預留部分限制性股票在2026年第三季度報告披露前授出，則預留部分的業績考核目標與首次授予部分一致。

若本激勵計劃預留部分限制性股票在2026年第三季度報告披露後授出，則預留授予部分限制性股票各歸屬期的業績考核目標如下：

歸屬期	考核年度	業績考核 指標類別	業績考核目標
第一個歸屬期	2027年	營業收入增長率 及新產品銷售 收入	(1)以2025年度營業收入 為基數，2027年度營 業收入增長率不低於 90%； (2)2027年新產品銷售收 入應不低於人民幣 70.00百萬元
第二個歸屬期	2028年	營業收入增長率 及新產品銷售 收入	(1)以2025年度營業收入 為基數，2028年度營 業收入增長率不低於 150% (2)2028年新產品銷售收 入應不低於人民幣 80.00百萬元

若公司未滿足上述業績考核要求，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，並作廢失效。

(三) 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公司現行的相關規定組織實施，激勵對象個人考核評價結果分為兩個等級，對應的可歸屬情況如下：

評價標準	合格	不合格
個人層面歸屬比例	100%	0%

在公司業績目標達成的前提下，激勵對象當年實際歸屬的限制性股票數量=個人當年計劃歸屬的數量×個人層面歸屬比例。

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的，作廢失效，不可遞延至下一年度。

六、考核期間與次數

本激勵計劃首次授予部分的考核期間為2026–2028年三個會計年度；若預留部分在公司2026年第三季度報告披露前授出，則預留部分考核年度與首次授予部分一致，若預留部分在公司2026年第三季度報告披露後授出，則預留部分考核年度為2027–2028年兩個會計年度。

公司層面的業績考核和個人層面的績效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力行政中心在董事會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董事會薪酬與考核委員會。

八、考核結果的反饋及申訴

- 1、被考核者有權瞭解自己的考核結果，員工直接主管及相關部門應當在考核結束後七個工作日內向被考核者通知考核結果；
- 2、如被考核者對考核結果有異議，可與相關部門溝通解決。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十個工作日內進行覆核並確定最終考核結果或等級；
- 3、考核結果作為限制性股票歸屬的依據。

九、考核結果歸檔

- 1、考核結束後，人力行政中心須保留績效考核所有考核記錄。
- 2、為保證績效激勵的有效性，績效記錄不允許塗改，若需重新修改或重新記錄，須考核記錄員簽字。
- 3、績效考核結果作為保密資料歸檔保存，該計劃結束三年後由人力行政中心負責統一銷毀。

十、附則

本辦法由董事會負責制訂、解釋及修改，若本辦法與日後發佈實施的法律、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。本辦法自股東會審議通過並自2026年限制性股票激勵計劃生效後開始實施。

峰嶢科技(深圳)股份有限公司董事會

2026年8月21日

股東特別大會通告

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，概不對因本通告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。



Fortior Technology (Shenzhen) Co., Ltd.

峰昭科技(深圳)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：1304)

股東特別大會通告

茲通告峰昭科技(深圳)股份有限公司(「本公司」)謹訂於2026年9月14日上午11時正假座中國廣東省深圳市南山區高新中區科技中2路1號深圳軟件園(2期)11棟801室召開並舉行股東特別大會(「**2026年第二次股東特別大會**」)，藉以考慮並酌情通過(無論有否修訂)下列本公司決議案。

特別決議案

1. 批准建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃及其發行；
2. 批准建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法；及
3. 批准建議授權董事會處理2026年A股限制性股票激勵計劃相關事項。

倘編號為#1、#2或#3的任何一項特別決議案未獲通過，則建議採納的2026年A股限制性股票激勵計劃將無法整體生效。

承董事會命
峰昭科技(深圳)股份有限公司
董事會主席
畢磊

香港，2026年8月28日

股東特別大會通告

附註：

1. 根據本公司的組織章程細則，凡有權出席2026年第二次股東特別大會並於會上投票的任何本公司股東（「股東」）均可委任一名或多名受委代表代其出席2026年第二次股東特別大會並代其投票。受委代表毋須為股東。
2. 代表委任表格及經公證人簽署證明的授權書或授權文件副本（倘該代表委任表格由他人根據授權書或其他授權文件代表委託人簽字），最遲須於2026年第二次股東特別大會舉行時間前24小時前或於指定投票時間24小時前，交回本公司的H股股份過戶登記處卓佳證券登記有限公司（就本公司H股股東的代表委任表格而言），地址為香港夏慤道16號遠東金融中心17樓，方為有效。
3. 股東或其受委代表出席2026年第二次股東特別大會時須出示其本人身份證明文件。
4. 確定有權出席2026年第二次股東特別大會並於會上投票的股東身份的記錄日期為2026年9月7日。
5. 凡於2026年9月7日（星期一）名列本公司股東名冊上的股東均有權出席2026年第二次股東特別大會並於會上投票。
6. 為出席2026年第二次股東特別大會並於會上投票，尚未進行過戶登記的本公司H股持有人須不遲於2026年9月7日（星期一）下午4時30分前，將過戶表格連同相關股票一併送達本公司的H股股份過戶登記處卓佳證券登記有限公司，地址為香港夏慤道16號遠東金融中心17樓。
7. 2026年第二次股東特別大會預期需時不超過半天。股東或其受委代表出席2026年第二次股東特別大會的往返及食宿費用自理。
8. 除文義另有所指外，本通告所用詞彙與本公司日期為2026年8月28日的通函所界定者具有相同涵義。

截至本通告日期，董事為：(i)執行董事畢磊先生及畢超博士，及(ii)獨立非執行董事林明耀博士、牛雙霞博士及陳井陽先生。