

强一半导体（苏州）股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

强一半导体（苏州）股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以促进公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件、以及《强一半导体（苏州）股份有限公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《强一半导体（苏州）股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的激励对象包括公司（含分公司、控股子公司，下同）高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员及核心业务人员，不包括独立董事。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司（含子公司、分公司）存在聘用关系、劳务关系或劳动关系，且符合公司

设置的授予入选条件（包括但不限于入职时间、组织/个人绩效等）。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织对激励对象的考核工作。

（二）公司董事会秘书处负责具体实施考核工作。董事会秘书处对董事会薪酬与考核委员会负责并向其报告工作。

（三）公司董事会秘书处、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

五、考核评价指标及标准

（一）激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属其所获授的各批次限制性股票前，须满足在公司 12 个月以上的任职期限。

（二）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予限制性股票的业绩考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。对各考核年度的营业收入（A）、净利润增长率（B，以 2025 年为基数）进行考核，根据上述指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例。本激励计划各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	营业收入（A）（亿元）		净利润增长率（B，以 2025 年为基数）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2026 年	16	14	35%	18%
第二个归属期	2027 年	25	21	110%	75%
第三个归属期	2028 年	38	32	200%	150%
业绩实际完成情况			指标对应系数		
对应考核年度营业收入（A）	$A \geq A_m$		$X_1 = 100\%$		
	$A_n \leq A < A_m$		$X_1 = 80\%$		
	$A < A_n$		$X_1 = 0\%$		
对应考核年度净	$B \geq B_m$		$X_2 = 100\%$		

利润增长率 (B)	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = 80\%$
	$B < B_n$	$X_2 = 0\%$
公司层面归属比例 (X)	$X = X_1 * 50\% + X_2 * 50\%$	

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的财务报表所载数据为计算依据；“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润（合并报表口径），且以剔除实施本次股权激励计划产生的股份支付费用影响后的数值为计算依据，下同。

2、考核期内，若公司存在重大资产重组、重大股权收购、重大子公司出售、会计政策变更等特殊事项导致合并报表范围发生变更而减少营业收入、净利润的情形，由股东会授权董事会对营业收入、净利润增长率考核目标值及触发值进行同口径还原和调整，下同；

3、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标，不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

若预留限制性股票在公司 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留限制性股票的各年度业绩考核目标同首次授予一致。若预留限制性股票在公司 2026 年第三季度报告披露之后授予，则公司层面考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	营业收入 (A) (亿元)		净利润增长率 (B, 以 2025 年为基数)	
		目标值 (A _m)	触发值 (A _n)	目标值 (B _m)	触发值 (B _n)
第一个归属期	2027 年	25	21	110%	75%
第二个归属期	2028 年	38	32	200%	150%
业绩实际完成情况			指标对应系数		
对应考核年度营业收入 (A)	$A \geq A_m$		$X_1 = 100\%$		
	$A_n \leq A < A_m$		$X_1 = 80\%$		
	$A < A_n$		$X_1 = 0\%$		
对应考核年度净利润增长率 (B)	$B \geq B_m$		$X_2 = 100\%$		
	$B_n \leq B < B_m$		$X_2 = 80\%$		
	$B < B_n$		$X_2 = 0\%$		

公司层面归属比例（X）	$X = X1 * 50\% + X2 * 50\%$
-------------	-----------------------------

各归属期间，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的全部或部分限制性股票不得归属，并作废失效。

（三）激励对象个人层面绩效考核

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为合格、不合格 2 个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

绩效评级	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	0%

（四）考核结果的运用

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量*公司层面归属比例*个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度。

公司将分别在 2026 年-2028 年会计年度届满后对公司层面的业绩考核进行总体考核评价。个人层面的绩效考核每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司董事会秘书处在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会秘书处应在考核工作结束后 5 个工作日内通知被考核对象考核结果。

若被考核对象对考核结果有异议，可与董事会秘书处沟通解决。若无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会

需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由董事会秘书处作为保密资料归档保存。为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由董事会秘书处统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后开始实施。

强一半导体（苏州）股份有限公司

董事会

2026 年 8 月 28 日