

中科寒武纪科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

中科寒武纪科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”、“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

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、规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《中科寒武纪科技股份有限公司 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限制性股票激励的作用。

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，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，即董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象。本次激励计划首次授予的激励对象包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司、分公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员、技术骨干以及业务骨干。

本激励计划首次授予部分的激励对象分为三类，第一类激励对象为未参与过公司 2023 年限制性股票激励计划的人员，第二类激励对象为参与过公司 2023 年限制性股票激励计划的人员（除第三类激励对象外），第三类激励对象为 6 名高级管理人员及 2 名董事会认为需要激励的其他人员。预留部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定。

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或其子公司、分公司存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

- （一） 董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。
- （二） 公司董事会办公室、人力资源部负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。
- （三） 公司董事会办公室、人力资源部、财务部等有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核。

五、绩效考核指标及标准

- （一）公司层面业绩考核要求
 - 1. 首次授予部分公司层面业绩考核要求
- 本激励计划对不同激励对象分别设置了不同的业绩考核要求，具体考核目标如下：

（1）第一类激励对象

本激励计划首次授予部分第一类激励对象限制性股票考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，根据公司业绩考核指标的完成情况，核算各期公司层面归属比例。

归属期	对应考核年度	累计营业收入（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2026	2026 年营业收入值不低于 135 亿元	2026 年营业收入值不低于 108 亿元
第二个归属期	2027	2026-2027 年累计营业收入值不低于 405 亿元	2026-2027 年累计营业收入值不低于 324 亿元

第三个归属期	2028	2026-2028 年累计营业收入 值不低于 1000 亿元	2026-2028 年累计营业收入 值不低于 800 亿元
--------	------	-----------------------------------	----------------------------------

考核指标	考核指标业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
累计营业收入 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_m > A \geq A_n$	$X=80\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

(2) 第二类激励对象

本激励计划首次授予部分第二类激励对象限制性股票考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，根据公司业绩考核指标的完成情况，核算各期公司层面归属比例。

归属期	对应考核年度	累计营业收入 (A)	
		目标值 (A_m)	触发值 (A_n)
第一个归属期	2027	2026-2027 年累计营业收入 值不低于 405 亿元	2026-2027 年累计营业收入 值不低于 324 亿元
第二个归属期	2028	2026-2028 年累计营业收入 值不低于 1000 亿元	2026-2028 年累计营业收入 值不低于 800 亿元

考核指标	考核指标业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
累计营业收入 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_m > A \geq A_n$	$X=80\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

(3) 第三类激励对象 (6 名高级管理人员及 2 名董事会认为需要激励的其他人员)

本激励计划首次授予部分第三类激励对象限制性股票考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，根据公司业绩考核指标的完成情况，核算各期公司层面归属比例。

归属期	对应考核年度	累计营业收入 (A)		扣除股份支付影响后的净利润增长率 (B)
		目标值 (A_m)	触发值 (A_n)	目标值 (B_m)

第一个归属期	2027	2026-2027 年累计营业收入值不低于 405 亿元	2026-2027 年累计营业收入值不低于 324 亿元	以 2025 年扣除股份支付影响后的净利润为基数，2027 年扣除股份支付影响后的净利润增长率不低于 300%
第二个归属期	2028	2026-2028 年累计营业收入值不低于 1000 亿元	2026-2028 年累计营业收入值不低于 800 亿元	以 2025 年扣除股份支付影响后的净利润为基数，2028 年扣除股份支付影响后的净利润增长率不低于 500%

公司将根据归属期对应业绩考核指标的业绩完成度（A、B）共同确定该类人员当期公司层面归属比例，具体规则如下：

考核指标	考核指标业绩完成度	归属系数
累计营业收入（A）	$A \geq A_m$	$a=100\%$
	$A_m > A \geq A_n$	$a=80\%$
	$A < A_n$	$a=0\%$
扣除股份支付影响后的净利润增长率（B）（定比 2025 年）	$B \geq B_m$	$b=100\%$
	$B < B_m$	$b=50\%$
公司层面归属比例（X）	$X=a \times b$	

2. 预留授予部分公司层面业绩考核要求

本激励计划预留授予限制性股票考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，根据公司业绩考核指标的完成情况，核算各期公司层面归属比例。具体考核目标如下：

归属期	对应考核年度	累计营业收入（A）	
		目标值（ A_m ）	触发值（ A_n ）
第一个归属期	2027	2026-2027 年累计营业收入值不低于 405 亿元	2026-2027 年累计营业收入值不低于 324 亿元
第二个归属期	2028	2026-2028 年累计营业收入值不低于 1000 亿元	2026-2028 年累计营业收入值不低于 800 亿元

考核指标	考核指标业绩完成度	公司层面归属比例（X）
累计营业收入（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_m > A \geq A_n$	$X=80\%$

	A<A _n	X=0%
--	------------------	------

注 1：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

注 2：上述“扣除股份支付影响后的净利润”以经审计的公司年度报告所载“扣除股份支付影响后的净利润”的数值作为计算依据。

注 3：扣除股份支付影响后的净利润增长率=（考核年度扣除股份支付影响后的净利润-2025 年扣除股份支付影响后的净利润）÷2025 年扣除股份支付影响后的净利润。

注 4：上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司未满足累计营业收入业绩考核目标（A<A_n），则所有激励对象对应考核当期计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象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 5、4、3、2.2、2.1、1 六个档次，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实际归属的股份数量：

评价结果	5	4	3	2.2	2.1	1
归属比例	100%	100%	80%	50%	30%	0

如果公司满足当期公司层面业绩考核目标，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的股票数量×当期公司层面归属比例×当期个人层面归属比例。

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的权益按作废失效处理，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本次激励计划首次授予第一类激励对象的考核期间为 2026-2028 年三个会计年度；首次授予第二类激励对象、第三类激励对象的考核期间为 2027-2028 年两个会计年度。预留授予的考核期间为 2027-2028 年两个会计年度。

（二）考核次数

公司层面的业绩考核与个人层面的绩效考核，每个归属期考核一次。

七、考核程序

公司董事会办公室、人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核工作，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，人力资源部应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，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可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行最终确定。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，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人力资源部统一销毁。

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、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

中科寒武纪科技股份有限公司董事会

2026 年 7 月 28 日