

证券简称：景嘉微

证券代码：300474



长沙景嘉微电子股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划（草案）

二〇二六年九月

声 明

本公司及全体董事保证本激励计划草案不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性依法承担法律责任。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、《长沙景嘉微电子股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》由长沙景嘉微电子股份有限公司（以下简称“景嘉微”“公司”或“本公司”）依据《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》和其他有关法律、行政法规、规范性文件，以及《公司章程》等有关规定制订。

二、景嘉微 2026 年限制性股票激励计划（草案）（以下简称“本激励计划”）采取的激励形式为第二类限制性股票。股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件和归属安排后，在归属期内以授予价格获得公司 A 股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司进行登记。在激励对象获授的限制性股票归属前，激励对象不享有公司股东权利，且上述限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 704.00 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 52,261.9223 万股的 1.35%。其中，首次授予 564.00 万股限制性股票，约占公司股本总额的 1.08%；预留 140.00 万股限制性股票，约占公司股本总额的 0.27%、占本次授予权益总额的 19.89%。

截至本激励计划草案公布日，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 20%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1%。

四、本激励计划拟首次授予的激励对象共计 369 人，为公司公告本激励计划时在公司（含下属分、子公司，下同）任职的核心骨干人员，不包括景嘉微独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。

预留激励对象指本计划获得股东会批准时尚未确定但在本计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

五、本激励计划首次授予限制性股票的授予价格为 26.55 元/股，预留部分限制性股票授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格相同。在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事宜，限制性股票的授予价格和权益数量将根据本激励计划做相应的调整。

六、本激励计划的有效期为自限制性股票首次授予日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得实行股权激励的以下情形：

（一）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（二）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

（三）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、本激励计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得成为激励对象的以下情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（三）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（四）具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

九、景嘉微承诺：本公司不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

十、景嘉微承诺：本激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

十一、本激励计划的激励对象承诺：若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十二、本激励计划经公司股东会特别决议审议通过后方可实施。

十三、自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行首次授予、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内授出。

十四、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

目 录

声 明	1
特别提示	1
目录	4
第一章 释 义	5
第二章 本激励计划的目的	6
第三章 本激励计划的管理机构	7
第四章 激励对象的确定依据和范围	8
第五章 本激励计划拟授出的权益情况	10
第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况	11
第七章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期	12
第八章 限制性股票的授予价格及确定方法	15
第九章 限制性股票的授予与归属条件	16
第十章 本激励计划的调整方法和程序	21
第十一章 限制性股票的会计处理	24
第十二章 本激励计划实施、授予、归属及变更、终止程序	26
第十三章 公司/激励对象各自的权利与义务	30
第十四章 公司/激励对象发生异动时本激励计划的处理	32
第十五章 附 则	36

第一章 释 义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

释义项		释义内容
本公司、公司、景嘉微	指	长沙景嘉微电子股份有限公司（含下属分、子公司）
本激励计划	指	长沙景嘉微电子股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应获益条件后分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司（含下属分、子公司）核心骨干人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得公司股份的价格
归属	指	激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属日	指	激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
归属条件	指	本激励计划所设立的，激励对象为获得股票所需满足的获益条件
有效期	指	自限制性股票首次授予日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效的期间
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《自律监管指南第 1 号》	指	《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
《公司章程》	指	《长沙景嘉微电子股份有限公司章程》
《考核管理办法》	指	《长沙景嘉微电子股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
元/万元	指	人民币元/万元，中华人民共和国法定货币单位

注：①本激励计划所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

②本激励计划中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 本激励计划的目的

为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，公司围绕“高性能 GPU+边端侧 AI SoC”双轮驱动战略，重点开展高性能 GPU 芯片及其他芯片等产品开发和技术攻关，通过吸引和留住芯片核心技术（研发）人员及其他核心骨干人员，充分激发其积极性和创造性，增强核心团队凝聚力和企业核心竞争力，实现股东、公司和核心团队三方利益的有机结合，促使各方共同关注公司的长远发展，进而保障公司发展战略和经营目标的实现，在切实维护股东利益的基础上，坚持激励与约束相结合的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第 1 号》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，公司制定了本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会是公司的最高权力机构，负责审议批准本计划及本计划的变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本计划的执行管理机构，负责本计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟定和修订本计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东会审批。董事会可以在股东会授权范围内办理本计划的其他相关事宜。

三、董事会薪酬与考核委员会是本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。董事会薪酬与考核委员会对本激励计划的实施是否符合相关法律法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并负责审核激励对象的名单。

四、公司在股东会审议通过本计划之前对其进行变更的，董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

五、公司在向激励对象授出权益前，董事会薪酬与考核委员会应当审议通过，董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本计划安排存在差异，董事会薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。

六、激励对象在行使权益前，董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第 1 号》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为在公司（含下属分、子公司）任职的核心骨干人员。对符合本激励计划激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会拟定并核实确定。

二、激励对象的范围

本激励计划拟首次授予的激励对象共计 369 人，占公司截至 2025 年 12 月 31 日员工总数 1,562 人的 23.62%，为公司的核心骨干人员。

以上激励对象中，不包括景嘉微独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。本激励计划所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司（含下属分、子公司）签署劳动合同或聘用合同。

预留授予部分的激励对象将在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，超过 12 个月未明确预留激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况而定。

三、不能成为本激励计划激励对象的情形

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（三）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（四）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

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

四、激励对象的核实

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

（二）公司将在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

（三）公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东会审议本激励计划前 5 日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司董事会薪酬与考核委员会核实。

第五章 本激励计划拟授出的权益情况

一、本激励计划拟授出的权益形式

本激励计划采取的激励形式为第二类限制性股票。

二、本激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

三、本激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 704.00 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 52,261.9223 万股的 1.35%。其中，首次授予 564.00 万股限制性股票，约占公司股本总额的 1.08%；预留 140.00 万股限制性股票，约占公司股本总额的 0.27%、占本次授予权益总额的 19.89%。

截至本激励计划草案公布日，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 20%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1%。

第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况

一、激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占本激励计划拟授出权益数量的比例	占本激励计划草案公布日的股本总额的比例
核心骨干人员（369 人）		564.00	80.11%	1.08%
预留部分		140.00	19.89%	0.27%
合计		704.00	100.00%	1.35%

注：①上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 20%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20.00%。

②本次激励计划拟激励对象不包括公司独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。

③在限制性股票授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，将激励对象放弃的权益份额直接调减或在激励对象之间进行分配，任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均不得超过公司股本总额的 1%。

④预留部分的激励对象应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司按要求及时、准确披露相关信息。

第七章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自限制性股票首次授予日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

二、本激励计划的授予日

本激励计划授予日在本计划提交公司股东会审议通过后由公司董事会确定。自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行首次授予、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内授出。

根据《管理办法》《自律监管指南第 1 号》规定，公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。授予日必须为交易日。若根据上述原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日。

三、本激励计划的归属安排

（一）本激励计划授予的第二类限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，且获得的第二类限制性股票不得在下列期间内归属：

- 1、公司年度报告、半年度报告公告前十五日内；
- 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- 3、自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者在决策过程中，至依法披露之日；
- 4、中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如果相关法律、法规、部门规章对不得授予的期间另有规定的，以相关规定为准。

（二）本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属期	归属时间	归属比例
第一个归属期	自相应授予之日起 12 个月后的首个交易日起至相应授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个归属期	自相应授予之日起 24 个月后的首个交易日起至相应授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	35%
第三个归属期	自相应授予之日起 36 个月后的首个交易日起至相应授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

（三）本激励计划预留授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属期	归属时间	归属比例
第一个归属期	自相应授予之日起 12 个月后的首个交易日起至相应授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自相应授予之日起 24 个月后的首个交易日起至相应授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

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

激励对象根据本次激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股份拆细而取得的股份同时受归属条件约束，在归属前不得转让、用于担保或偿还债务等。若届时限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

四、本激励计划的其他限售规定

激励对象获授的限制性股票归属后，激励对象转让该等股份不再设置额外限售期。但激励对象为公司董事、高级管理人员的，其获授的限制性股票归属后的限售规定应当符合《公司法》《证券法》等相关法律法规及《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《关于短线交易监管的若干规定》等部门规章、规范性文件和证券交易所相关规则、《公司章程》的规定。在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《关于短线交易监管的若干规定》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了

变化，则该部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。如激励对象后续有担任公司董事和高级管理人员职务的，在相关职务生效日起，同步适用上述规定。

第八章 限制性股票的授予价格及确定方法

一、限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格（含预留）为每股 26.55 元，即满足授予和归属条件后，激励对象可以每股 26.55 元的价格购买公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事宜，限制性股票的授予价格和权益数量将根据本激励计划做相应的调整。

二、限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（一）本激励计划草案公布前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）每股 53.10 元的 50%，为每股 26.55 元；

（二）本激励计划草案公布前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）每股 50.40 元的 50%，为每股 25.20 元。

第九章 限制性股票的授予与归属条件

一、限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司方可向激励对象授予限制性股票；反之，若下列任一授予条件未达成，则不能向激励对象授予限制性股票。

（一）公司未发生如下任一情形：

- 1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- 2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；
- 3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；
- 4、法律法规规定不得实行股权激励的；
- 5、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- 4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

二、限制性股票的归属条件

归属期内同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可归属：

（一）本公司未发生如下任一情形：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

某一激励对象出现上述第（二）条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（三）激励对象归属权益的任职期限要求：

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

（四）公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在 2026 年-2028 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。

1、本激励计划首次授予限制性股票的公司层面业绩考核目标及公司层面归属比例的确定方法如下所示：

（1）业绩考核要求

归属期	以 2023 年-2025 年营业收入均值为基数，对应考核年度营业收入增长率（A）		
	对应考核年度	目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2026 年	34%	26%
第二个归属期	2027 年	58%	50%
第三个归属期	2028 年	121%	90%

注：①上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入，下同。

②上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（2）业绩考核归属比例

考核指标	考核目标完成情况	公司层面归属比例（X）
考核年度营业收入增长率实现值（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%+(A-A_n)/(A_m-A_n) \times 20\%$
	$A < A_n$	$X=0$

2、预留授予限制性股票的公司层面业绩考核目标及公司层面归属比例的确定方法如下所示：

（1）业绩考核要求

归属期	以 2023 年-2025 年营业收入均值为基数，对应考核年度营业收入增长率（A）		
	对应考核年度	目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2027 年	58%	50%
第二个归属期	2028 年	121%	90%

（2）业绩考核归属比例

考核指标	考核目标完成情况	公司层面归属比例（X）
考核年度营业收入增长率实现值（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%+(A-A_n)/(A_m-A_n) \times 20\%$
	$A < A_n$	$X=0$

若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核指标（至少满足触发值）条件的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（五）事业部/子公司层面的考核要求：

事业部/子公司层面的考核仅针对各事业部/子公司所属激励对象，其他非事业部/子公司的激励对象无该层面的考核要求。事业部/子公司所属激励对象当期可归属的限制性股票数量，需与其所属事业部/子公司上一年度的考核指标完成情况挂钩，根据各事业部/子公司层面的考核完成情况设置不同的归属比例（Y），具体考核要求按照公司与各事业部/子公司激励对象签署的相关协议执行。

（六）激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将制定并依据《考核管理办法》对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C 和 D 四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的个人层面归属比例（Z）：

考核等级	A	B	C	D
个人层面归属比例（Z）	1.0	0.9	0.5	0

在公司层面考核业绩指标达成（至少满足触发值）的前提下，事业部/子公司所属激励对象当年实际可归属的限制性股票数量 = 个人当年计划归属的限制性股票数量 $\times$ 公司层面归属比例（X） $\times$ 事业部/子公司层面归属比例（Y） $\times$ 个人层面归属比例（Z），非事业部/子公司所属激励对象当年实际可归属的限制性股票数量 = 个人当年计划归属的限制性股票数量 $\times$ 公司层面归属比例（X） $\times$ 个人层面归属比例（Z）。

激励对象考核当年因事业部/子公司层面考核原因或个人层面绩效考核原因不能归属的限制性股票，由公司作废失效，不可递延至以后年度。

归属期内，公司根据实际情况在规定的期间内择机为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行本激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

本激励计划具体考核内容依据公司《考核管理办法》执行。

三、公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

公司围绕“高性能 GPU+边端侧 AI SoC”双轮驱动战略，重点开展高性能 GPU 芯片及其他芯片等产品开发和技术攻关。为更好地实现公司中长期发展战略规划、经营目标并保持综合竞争力，本激励计划决定选用经审计的上市公司合并报表营业收入作为公司层面的业绩考核指标，该指标能够真实且直接反映公司主营业务的市场开拓情况、经营情况和盈利能力，是预测企业经营业务拓展趋势的有效性指标。具体业绩指标是结合了当前宏观经济环境、公司经营现状、未来战略规划以及芯片技术演进节奏、市场竞争格局与产品商业化周期等因素后审慎制定的，设定的考核指标对未来发展具有一定挑战性，亦综合考虑了实现的可能性和对员工的激励效果；该指标一方面有助于提升公司整体竞争力及充分调动芯片核心技术（研发）人员及其他核心骨干人员的工作积极性，另一方面能有效聚焦公司未来发展战略方向、促进经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核外，公司还对事业部/子公司及个人层面皆设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象个人的工作绩效作出较为全面并且准确的综合评价。公司将根据激励对象对应考核年度的绩效考评结果，最终确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上，本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有一定约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

第十章 本激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象限制性股票完成归属登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（二）缩股

$$Q=Q_0\times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股景嘉微股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（三）配股

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予数量不作调整。

二、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项，应对限制性股票授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； P 为调整后的授予价格。

（二）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例（即 1 股景嘉微股票缩为 n 股股票）； P 为调整后的授予价格。

（三）配股

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； P 为调整后的授予价格。

（四）派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。经派息调整后， P 仍须大于公司股票票面金额。

（五）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不作调整。

三、本激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票授予数量和授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予数量及授予价格后，应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定出具专业意见。

第十一章 限制性股票的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司将在归属日前的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

一、限制性股票的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》等相关规定，公司选择 Black-Scholes 模型计算第二类限制性股票的公允价值，并于董事会审议草案当日使用该模型对首次授予的 564.00 万股限制性股票的公允价值进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：53.28 元/股（假设授予日公司收盘价为 53.28 元/股）
- 2、有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（授予日至每期首个归属日的期限）
- 3、历史波动率：23.3102%、26.5367%、24.9043%（分别采用深证综指对应期限的年化波动率）
- 4、无风险利率：1.2317%、1.2656%、1.2847%（分别采用中国国债 1 年期、2 年期、3 年期的到期收益率）

二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本计划的股份支付费用，该等费用将在本计划的实施过程中按归属比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设于 2026 年 10 月授予，根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予的限制性股票数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）	2028 年（万元）	2029 年（万元）
------------------	-------------	------------	------------	------------	------------

564.00	15,571.50	1,799.98	7,845.07	4,258.51	1,667.94
--------	-----------	----------	----------	----------	----------

注：①上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授予日、授予价格、授予日公司股票收盘价和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核、事业部/子公司业绩考核或个人绩效考核达不到对应标准的，会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意股份支付费用可能产生的摊薄影响。

②上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

③上述测算部分不包含本次激励计划预留的限制性股票，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响；若考虑本激励计划对公司发展产生的正向促进作用，由此激发芯片核心技术（研发）人员及其他核心骨干人员的积极性和创造性，提高整体竞争力和经营效率，由本激励计划所带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

第十二章 本激励计划实施、授予、归属及变更、终止程序

一、本激励计划的实施程序

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定激励计划草案、摘要及《考核管理办法》，并提交董事会审议。

（二）董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东会审议；同时提请股东会授权，负责实施限制性股票的授予、归属、登记工作。

（三）董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。公司聘请律师对激励计划出具法律意见书。

（四）董事会审议通过激励计划草案后，公告董事会决议、激励计划草案及摘要、董事会薪酬与考核委员会意见等文件。

（五）公司就激励计划相关事宜发出召开股东会的通知。

（六）公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

（七）公司在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名及职务，公示期为不少于 10 天。董事会薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东会审议本激励计划前 5 日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

（八）股东会以现场会议和网络投票方式审议本激励计划，以特别决议审议本激励计划相关议案，关联股东应当回避表决。

（九）本激励计划经公司股东会审议通过后，公司董事会根据股东会授权，自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内授出权益、后续的归属（登记）事宜并完成公告等相关程序。

二、授予限制性股票的程序

（一）自公司股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司召开董事会对激励对象进行首次授予。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事会薪酬与考核委员会应当审议通过，董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。公司董事会薪酬与考核委员会应当对限制性股票授予日激励对象名单进行核实并发表意见。公司向激励对象授出权益与本计划的安排存在差异时，董事会薪酬与考核委员会、律师事务所应当同时发表明确意见。

（三）公司与激励对象签订《限制性股票授予协议书》，确认股权激励计划的内容，约定双方的权利与义务。

（四）公司根据激励对象签署协议及认购情况制作限制性股票计划管理名册，记载激励对象姓名、授予数量、授予日等内容。

（五）股权激励计划经股东会审议通过后，公司应当在 60 日内首次授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在 60 日内完成首次授予公告的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划。预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

三、第二类限制性股票的归属程序

（一）第二类限制性股票归属前，董事会薪酬与考核委员会、公司董事会应当就本激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，董事会薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见，律师事务所应当就激励对象归属的条件是否成就出具法律意见。

（二）对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜。激励对象需将认购第二类限制性股票的资金按照公司规定缴款至公司指定账户，逾期未缴款视为激励对象放弃认购已满足归属条件的第二类限制性股票；对于未满足归属条件的激励对象，当期对应的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（三）公司办理激励对象第二类限制性股票归属事宜前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理股份归属事宜。

（四）激励对象可对已归属的第二类限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、行政法规和规范性文件的规定。

四、本激励计划的变更程序

（一）公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会薪酬与考核委员会及董事会审议通过。

（二）公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东会审议通过，且不得包括下列情形：

1、导致提前归属的情形；

2、降低授予价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外）。

（三）公司应及时披露变更前后方案的修订情况对比说明，董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》等法律法规的有关规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

五、本激励计划的终止程序

（一）公司在股东会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会薪酬与考核委员会及董事会审议通过。

（二）公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东会审议决定。

（三）律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本办法及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（四）本计划终止时，公司尚未归属的第二类限制性股票作废失效。

（五）公司股东会或董事会审议通过终止实施本激励计划决议的，自决议公告之日起 3 个月内，不得再次审议股权激励计划。

第十三章 公司/激励对象各自的权利与义务

一、公司的权利与义务

（一）公司具有对本激励计划的解释和执行权，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有归属的资格。若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，经公司董事会批准，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（二）公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作。若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，或者激励对象触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉的，经公司董事会批准，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（三）公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

（四）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

（五）公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

（六）公司应当根据本激励计划和中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定，为满足归属条件的激励对象办理限制性股票归属登记事宜。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能完成限制性股票归属登记事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（七）法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

（二）激励对象有权且应当按照本激励计划的规定获得可归属的限制性股票。

（三）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（四）激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属登记前不得转让、用于担保或偿还债务。

（五）激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属登记前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配；在满足相应归属条件和归属安排后，公司为激励对象办理限制性股票归属登记事宜，经登记结算公司登记后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票的分红权、配股权、投票权等。

（六）激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

（七）激励对象承诺，若因公司信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当按照所作承诺自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将因本激励计划所获得的全部利益返还公司。

（八）激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》《上市规则》规定的不得成为激励对象的情形时，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（九）法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

三、其他说明

本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《限制性股票授予协议书》。明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《限制性股票授予协议书》的规定解决，规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所地有管辖权的人民法院诉讼解决。

公司确定本激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的劳动合同或聘用合同确定对员工的劳动关系或聘用关系。

第十四章 公司/激励对象发生异动时本激励计划的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司发生合并、分立等情形

当公司发生合并、分立等情形时，由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日后决定是否终止实施本激励计划。

（三）公司控制权发生变更

当公司控制权发生变更时，由公司董事会在公司控制权发生变更之日后决定是否终止实施本激励计划。

（四）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或归属安排的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

激励对象获授限制性股票已归属的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化的处理

（一）激励对象发生职务变更

1、激励对象非因本条第（九）款约定的违法违规违纪行为（具体定义见本条第（九）款）而导致发生职务变更，但仍在本公司、本公司分公司或控股子公司任职的，其已获授的限制性股票仍然按照本激励计划规定的程序进行。

若出现降职或免职的，其已归属的限制性股票不作处理，董事会薪酬与考核委员会有权决定其已获授但尚未归属的限制性股票按照降职或免职后对应额度是否进行调整，原授予限制性股票数量与调整后差额部分作废失效。

2、若激励对象担任本公司独立董事或其他因组织调动不能持有公司限制性股票的职务，则已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

3、激励对象因违法违规违纪行为而发生职务变更的适用本条第（九）款。

（二）激励对象离职

激励对象非因违法违规违纪行为而与公司解除劳动关系的，包括但不限于主动辞职、与公司协商解除劳动关系、无论是否因为个人过错而被公司裁员/辞退、合同/协议到期任一方提出不再续约等，自解除劳动关系之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

激励对象因违法违规违纪行为而离职的适用本条第（九）款。

（三）激励对象退休

激励对象退休返聘的，其已获授的限制性股票将完全按照退休前本激励计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象退休公司未提出返聘的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

激励对象返聘期间出现违法违规违纪行为的适用本条第（九）款。

（四）激励对象丧失劳动能力

1、激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职且不存在违法违规行为的，由董事会薪酬与考核委员会决定其已获授的限制性股票将完全按照情况发生前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件；或其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

2、激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职且不存在违法违规行为的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

3、激励对象因受伤（无论是否因工）而离职前存在违法违规行为的适用本条第（九）款，不适用以上内容。

（五）激励对象身故

1、激励对象若因执行职务而身故且不存在违法违规行为的，由董事会薪酬与考核委员会决定其已获授的限制性股票由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有，并按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件；或其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

2、激励对象若因其他原因而身故且不存在违法违规行为的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

3、激励对象身故前存在违法违规行为的适用本条第（九）款，不适用以上内容。

（六）激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象仍留在该子公司任职且不存在违法违规行为的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

激励对象存在违法违规行为的适用本条第（九）款，不适用以上内容。

（七）激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近 12 个月因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- 4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

（八）其他情况

其他未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

（九）本激励计划生效前后激励对象存在触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为（统称为违法违纪行为）的，无论发现时是否在职，激励对象应返还其已归属限制性股票而获得的全部收益；已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。同时，情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

第十五章 附 则

一、本激励计划由公司股东会审议通过后生效；

二、本激励计划由公司董事会薪酬与考核委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释；

三、如果本激励计划与监管机构发布的最新法律、法规存在冲突，则以最新的法律、法规规定为准。

长沙景嘉微电子股份有限公司董事会

2026年9月23日