

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

长沙景嘉微电子股份有限公司（以下简称“公司”或“景嘉微”）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+边缘侧 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，拟实施《2026 年限制性股票激励计划（草案）》。

为保证公司 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利推进及有序实施，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》《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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定《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”）。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标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。

第三条 考核范围

本办法适用于参与本激励计划所确定的所有激励对象。本激励计划拟首次授予涉及的激励对象共计 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。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。

第四条 考核机构及执行机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作；
- （二）公司人力资源部、财务部等相关部门组成考核小组负责具体的考核工作，负责相关考核数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并向薪酬委员会报告工作；
- （三）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否归属，将根据公司、事业部/子公司及激励对象个人三个层面（视激励对象所属类别而定）的考核结果共同确定。

- （一）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 (A _m)	触发值 (A _n)
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。

(二) 事业部/子公司层面考核要求：

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。

（三）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。公司将依据本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×公司层面归属比例（X）×事业部/子公司层面归属比例（Y）×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×公司层面归属比例（X）×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。

第六条 考核期间与次数

本激励计划限制性股票的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度。考核期间内，每年度考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部、财务部等相关部门在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管或公司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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后的 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部、财务部等相关部门应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由人力资源部确认并考核记录人签字。

3、绩效考核记录保存期 3 年。对于超过保存期限的文件与记录，由人力资源部统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由薪酬委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文

件、本激励计划执行。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。

（三）本办法自股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

长沙景嘉微电子股份有限公司董事会

二〇二六年九月