

上海伟测半导体科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动员工的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，上海伟测半导体科技股份有限公司（以下简称“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”）。

为保证本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《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《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、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展，保证公司2026年限制性股票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，进而确保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平、公开、公正的原则，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

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，即经董事会薪酬与考核委员会（以下简称“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，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员、核心骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

- 1、薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部门负责具体实施考核工作。人力资源部门对薪酬与考核委员会负责及报告工作。
- 3、公司人力资源部、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。
- 4、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据公司业绩考核指标的完成情况核算各年度公司层面归属比例，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	各考核年度的营业收入 ^{【注】} （A）		各考核年度净利润 ^{【注】} （B）	
		目标值（Am）	触发值(An)	目标值（Bm）	触发值(Bn)
第一个归属期	2026	22.00 亿元	16.00 亿元	3.70 亿元	3.40 亿元
第二个归属期	2027	26.00 亿元		4.10 亿元	
第三个归属期	2028	30.00 亿元		4.50 亿元	
考核指标		A 完成情况	考核比例(a)	B 完成情况	考核比例(b)
		$A \geq A_m$	$a=1$	$B \geq B_m$	$b=1$
		$A_n \leq A < A_m$	$a=A/A_m$	$B_n \leq B < B_m$	$b=B/B_m$
		$A < A_n$	$a=0$	$B < B_n$	$b=0$
公司层面归属比例（X）		$X = (70\% \times a + 30\% \times b) \times 100\%$			

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述“净利润”指经审计的合并报表中归属于上市公司股东的净利润，

并剔除有效期内公司所有股权激励计划或员工持股计划所涉及股份支付费用影响且剔除本激励计划考核期内实施可转债产生的财务费用的影响作为计算依据。

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。

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（含披露日）授予，则各年度业绩考核目标安排具体如下：

归属期	对应考核年度	各考核年度的营业收入 ^{【注】} （A）		各考核年度净利润 ^{【注】} （B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2027	26.00 亿元	22.00 亿元	4.10 亿元	3.70 亿元
第二个归属期	2028	30.00 亿元		4.50 亿元	
第三个归属期	2029	34.00 亿元		4.90 亿元	
考核指标		A 完成情况	考核比例(a)	B 完成情况	考核比例(b)
		$A \geq A_m$	$a=1$	$B \geq B_m$	$b=1$
		$A_n \leq A < A_m$	$a=A/A_m$	$B_n \leq B < B_m$	$b=B/B_m$
		$A < A_n$	$a=0$	$B < B_n$	$b=0$
公司层面归属比例（X）		$X = (70\% \times a + 30\% \times b) \times 100\%$			

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述“净利润”指经审计的合并报表中归属于上市公司股东的净利润，并剔除有效期内公司所有股权激励计划或员工持股计划所涉及股份支付费用影响且剔除本激励计划考核期内实施可转债产生的财务费用的影响作为计算依据。

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。

若公司未满足上述业绩考核指标，则所有激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）满足激励对象个人层面绩效考核要求

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，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优秀、良好、合格、不合格四个档次，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：

个人层面考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%			0%

若各归属期内，公司满足当年业绩考核目标的，激励对象可按照本激励计划规定的比例归属其获授的限制性股票，激励对象个人当年实际归属的限制性股票=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例（X）×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，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予的限制性股票考核年度为2026-2028三个会计年度，若预留部分在2026年第三季度报告披露之前授予，则预留授予考核年度与首次授予部分一致；若预留部分在2026年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留授予考核年度为2027-2029三个会计年度，公司层面的业绩考核及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，薪酬与考核委员会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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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

至少保存5年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

1、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。

2、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。

上海伟测半导体科技股份有限公司董事会

2026年8月24日