

盛美半导体设备（上海）股份有限公司

2026年限制性股票激励计划

（草案）

盛美半导体设备（上海）股份有限公司

二零二六年四月

## 声 明

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和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权益归属安排的，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、本激励计划系依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等其他有关法律、法规、规范性文件，以及《盛美半导体设备（上海）股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票）。股票来源为盛美半导体设备（上海）股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）从二级市场回购的公司A股普通股股票或/和公司向激励对象定向发行的公司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后，在归属期内以授予价格分次获得公司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上海分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予208.3720万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额48,016.4789万股的0.43%。

截至本激励计划草案公告日，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、本计划限制性股票的授予价格为81.59元/股。本激励计划草案公告日至激励对象获授限制性股票归属前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股、派息等事项，限制性股票授予价格和授予/归属数量将根据本激励计划相关规定予以调整。

五、本激励计划授予的激励对象总人数为520人，占公司全部职工人数（截至2025年12月31日公司员工总人数为2,485人）的20.93%，包括在本公司任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员。

六、本激励计划有效期自限制性股票授予之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。激励对象获授的限制性股票将按约定比例分次归属，每次权益归属以满足相应的归属条件为前提条件。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

(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者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、参与本激励计划的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、公司实际控制人及其配偶、父母、子女。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》和《上海证券交易所科创板股票上市规则》的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

(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。

九、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。

十、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十一、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

## 目 录

声 明	2
特别提示	3
目 录	5
第一章 释义	6
第二章 本激励计划的目的与原则	7
第三章 本激励计划的管理机构	8
第四章 激励对象的确定依据和范围	9
第五章 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配	11
第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期	13
第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法	15
第八章 限制性股票的授予与归属条件	16
第九章 限制性股票激励计划的实施程序	21
第十章 限制性股票激励计划的调整方法和程序	24
第十一章 限制性股票的会计处理	26
第十二章 公司/激励对象各自的权利义务	28
第十三章 公司/激励对象发生异动的处理	30
第十四章 附则	33

## 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：

盛美上海、本公司、公司、上市公司	指	盛美半导体设备（上海）股份有限公司
本激励计划、本计划	指	盛美半导体设备（上海）股份有限公司2026年限制性股票激励计划
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，在满足相应归属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董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自限制性股票授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效的期间
归属	指	限制性股票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
归属条件	指	限制性股票激励计划所设立，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
归属日	指	限制性股票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
《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	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《监管指南》	指	《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》
《公司章程》	指	《盛美半导体设备（上海）股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
元	指	人民币元

注：1. 本草案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. 本草案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 本激励计划的目的与原则

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，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工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，按照激励与约束对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

截至本激励计划草案公告日，本公司同时在实施2019年股票期权激励计划及2023年限制性股票激励计划，简要情况如下：

公司于2019年11月29日召开2019年第一次临时股东大会，审议通过了《关于公司2019年股票期权激励计划（草案）的议案》等相关议案。公司以2020年1月1日作为授予日期向2019年股票期权激励计划激励对象授予5,677,500份股票期权。截至本激励计划草案公告日，2019年股票期权激励计划激励对象已行权股票数量为5,183,653股。

公司于2023年6月28日召开2022年年度股东大会，审议通过了《关于公司〈2023年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》等相关议案。公司以2023年8月3日作为首次授予日，向激励对象授予限制性股票1,064.85万股；以2024年6月25日作为预留授予日，向激励对象授予限制性股票139.10万股。截至本激励计划草案公告日，2023年限制性股票激励计划激励对象已归属股票数量为2,822,710股。

本激励计划与正在实施的2019年股票期权激励计划及2023年限制性股票激励计划相互独立，不存在相关联系。

### 第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

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

三、薪酬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。薪酬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，并且负责审核激励对象的名单。

四、公司在股东会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，薪酬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。

公司在向激励对象授出权益前，薪酬委员会应当就股权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激励计划安排存在差异，薪酬委员会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象获授的限制性股票在归属前，薪酬委员会应当就股权激励计划设定的激励对象归属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》《监管指南》等有关法律、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公司董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员，不包括公司独立董事，也不包括单独或合计持有公司5%以上股份的股东、公司实际控制人及其配偶、父母、子女，符合实施股权激励计划的目的。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由薪酬委员会拟定名单，并核实确定。

### 二、激励对象的范围

本激励计划授予的激励对象共计520人，占公司全部职工人数（截至2025年12月31日公司员工总人数为2,485人）的20.93%。包括：

- 1、公司董事；
- 2、高级管理人员；
- 3、核心技术人员；
- 4、董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中，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分、子公司存在聘用或劳动关系。

以上激励对象包含部分外籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：外籍激励对象在公司的技术研发、全球业务拓展等方面起到不可忽视的重要作用；股权激励是境外公司常用的激励手段，通过本激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司的长远发展。

### 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，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

#### **四、激励对象的核实**

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

（二）薪酬委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前5日披露薪酬委员会对激励对象名单的审核意见及其公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经薪酬委员会核实。

## 第五章 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配

### 一、本激励计划的激励方式及股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购的公司A股普通股股票或/和公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

### 二、授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予208.3720万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额48,016.4789万股的0.43%。

截至本激励计划草案公告日，公司同时在实施2019年股票期权激励计划及2023年限制性股票激励计划，涉及标的股票数量为1,617.8888万股，以上三次激励计划合计涉及公司股票数量为1,826.2608万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的3.80%。

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%。

本激励计划草案公告日至激励对象获授限制性股票归属前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，限制性股票授予/归属数量将根据本激励计划相关规定予以调整。

### 三、激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总数比例	占本激励计划草案公告日股本总额比例
<b>一、董事、高级管理人员、核心技术人员（2人）</b>					
王俊	中国	副总经理、核心技术人员	1.8760	0.9003%	0.0039%
杨霞云	中国	职工代表董事	1.2500	0.5999%	0.0026%
<b>二、董事会认为需要激励的其他人员（518人）</b>					
核心管理（业务）骨干、中层管理（业务）人员、优秀基层技术（业务）员工			205.2460	98.4998%	0.4274%
合计			208.3720	100.0000%	0.4340%

#### 四、相关说明

1、上述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均未超过公司股本总额的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股权激励计划提交股东会时公司股本总额的20%。

2、本计划激励的激励对象不包括公司独立董事，也不包括单独或合计持有公司5%以上股份的股东、公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

## 第六章 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

本激励计划有效期自限制性股票授予之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

本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在60日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》《监管指南》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日，若根据以上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为准。

### 三、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予之日起12个月后，且在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，但不得在下列期间内归属：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（三）自可能对本公司股票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进入决策程序之日，至依法披露之日；

（四）中国证监会及上海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。

本激励计划授予的限制性股票的归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日止	25%

第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	25%
第三个归属期	自授予之日起36个月后的首个交易日至授予之日起48个月内的最后一个交易日止	25%
第四个归属期	自授予之日起48个月后的首个交易日至授予之日起60个月内的最后一个交易日止	25%

激励对象根据本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、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

在上述约定期间归属条件未成就的限制性股票，不得归属或递延至下期归属，由公司按本激励计划的规定作废失效。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

#### 四、本激励计划禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期，激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《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》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》《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》的规定执行。

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》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》《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，则这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。

## 第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

### 一、本次授予限制性股票的授予价格

授予限制性股票的授予价格为每股81.59元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股81.59元的价格购买公司从二级市场回购的公司A股普通股股票或/和公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

### 二、限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的授予价格为81.59元/股，不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

- 1、本激励计划草案公告前1个交易日的公司股票交易均价（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163.18元的50%，为81.59元/股；
- 2、本激励计划草案公告前20个交易日的公司股票交易均价（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153.93元的50%，为76.97元/股。

## 第八章 限制性股票的授予与归属条件

### 一、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司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的，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；
- 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

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

（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；

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。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，所有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取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（二）条规定的不得归属限制性股票的情形，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

(三) 激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足12个月以上的任职期限。

(四) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票考核年度为2026年-2029年四个会计年度，每个会计年度考核一次。根据各考核年度所使用的营业收入增长率累计值（A）、各考核年度的专利申请数（B）进行考核，根据各考核年度业绩指标的完成情况确定公司层面归属比例，各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	各考核年度所使用的营业收入增长率累计值（A）	业绩考核目标	归属比例（X）
第一个归属期	2026年	2026年营业收入增长率	$A \geq$ 对标企业算术平均增长率	$X=100\%$
			对标企业算术平均增长率 $\times 0.8 \leq A <$ 对标企业算术平均增长率	$X=80\%$
			$A <$ 对标企业算术平均增长率 $\times 0.8$	0

归属期	对应考核年度	各考核年度所使用的营业收入增长率累计值 (A)	业绩考核目标	归属比例 (X)
第二个归属期	2027年	2026年、2027年两年营业收入增长率累计值	$A \geq$ 对标企业算术平均增长率	X=100%
			对标企业算术平均增长率*0.8 $\leq A <$ 对标企业算术平均增长率	X=80%
			$A <$ 对标企业算术平均增长率*0.8	0
第三个归属期	2028年	2027年、2028年两年营业收入增长率累计值	$A \geq$ 对标企业算术平均增长率	X=100%
			对标企业算术平均增长率*0.8 $\leq A <$ 对标企业算术平均增长率	X=80%
			$A <$ 对标企业算术平均增长率*0.8	0
第四个归属期	2029年	2028年、2029年两年营业收入增长率累计值	$A \geq$ 对标企业算术平均增长率	X=100%
			对标企业算术平均增长率*0.8 $\leq A <$ 对标企业算术平均增长率	X=80%
			$A <$ 对标企业算术平均增长率*0.8	0

归属期	对应考核年度	专利申请数 (B)		业绩考核目标	归属比例 (Y)
		目标值 (Bm)	触发值 (Bn)		
第一个归属期	2026年	160	140	$B \geq Bm$	Y=100%
				$Bn \leq B < Bm$	Y=80%
				$B < Bn$	0
第二个归属期	2027年	180	160	$B \geq Bm$	Y=100%
				$Bn \leq B < Bm$	Y=80%
				$B < Bn$	0
第三个归属期	2028年	200	180	$B \geq Bm$	Y=100%
				$Bn \leq B < Bm$	Y=80%
				$B < Bn$	0
第四个归属期	2029年	220	200	$B \geq Bm$	Y=100%
				$Bn \leq B < Bm$	Y=80%
				$B < Bn$	0

注：1、“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、“营业收入增长率”=当年度营业收入相较于上一年度营业收入增长率；

3、对标企业指Gartner公布的相应年度全球半导体设备厂商销售额排名前五位的公司（如Gartner未公布或未及时公布，可采用其他权威机构数据）；

4、对标企业算数平均增长率=各对标企业各考核年度的营业收入增长率累计值（计算方法同盛美上海各考核年度所使用的营业收入增长率累计值）之和除以五；

5、当公司营业收入增长率累计值（A）及对标企业算术平均增长率均为负数时，业绩考核目标中的“对标企业算术平均增长率\*0.8 $\leq$ A<对标企业算术平均增长率”应替换为“对标企业算术平均增长率\*1.2 $\leq$ A<对标企业算术平均增长率”，“A<对标企业算术平均增长率\*0.8”应替换为“A<对标企业算术平均增长率\*1.2”；

6、如对标企业年度报告财务报表日在1-9月内或对标企业考核年度的年度报告在盛美上海董事会审议归属条件是否成就议案的前一日尚未披露，则选取对标企业已披露的最近四个季度财务数据（含考核年度内各季度）之和作为考核年度数据用于比较。如对标企业年度报告财务报表日在10-12月且对标企业考核年度的年度报告在盛美上海董事会审议归属条件是否成就议案的前一日已披露，则将对标企业考核年度的年度报告数据视为考核年度数据；

7、“专利”指公司及下属子公司在全球范围内申请并受理的全部类型的专利。

综合上述公司层面业绩考核要求，公司层面归属比例=X\*80%+Y\*20%。

#### （五）满足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相关规定组织实施，并依照激励对象的考核评级确定其实际归属的股份数量。

激励对象的等级评定结果划分为优秀（A）、良好（B）、中等（C）、合格（D）、不合格（E）共五个档次，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：

等级评定结果	优秀（A）	良好（B）	中等（C）	合格（D）	不合格（E）
归属比例	100%	100%	80%	60%	0

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。

### 三、考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入增长率和专利申请数，上述指标是衡量企业经营状况、成长性、盈利能力以及预测企业未来业务拓展趋势的重要标志。公司主要从事半导体专用设备的研发、生产和销售，公司的经营业绩依赖于公司主要产品销售情况，目前行业市场高度集中，公司需要不断加强自身产品技术实力，扩大产销规模，以提升行业竞争力。公司根据行业发展特点和实际情况，经过合理经营预测并兼顾本

激励计划的激励作用，为本次限制性股票激励计划设定了具有一定挑战性的业绩考核目标，在体现较高成长性要求的同时保障预期激励效果。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到可归属的条件。

综上，公司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约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

## 第九章 限制性股票激励计划的实施程序

### 一、限制性股票激励计划生效程序

（一）薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及公司《2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

（二）公司董事会应当依法对本激励计划及公司《2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》作出决议。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）薪酬委员会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

（四）公司应对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，并说明是否存在内幕交易行为。

（五）本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前，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）。薪酬委员会应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本激励计划前5日披露薪酬委员会对激励对象名单的审核意见及其公示情况的说明。

（六）股东会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，单独统计并披露除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

（七）本激励计划经公司股东会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予和归属事宜。

### 二、限制性股票的授予程序

（一）股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。公司根据激励对象签署协议及认购情况制作本激励计划管理名册，记载激励对象姓名、授予数量、授予日、《限制性股票授予协议书》编号等内容。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就股权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。薪酬委员会应当同时发表明确意见。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书。

（三）薪酬委员会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

（四）公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，薪酬委员会、律师事务所应当同时发表明确意见。

（五）股权激励计划经股东会审议通过后，公司应当在60日内向激励对象授予权益并完成公告等相关程序。若公司未能在60日内完成上述工作的，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（根据《管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内）。

### **三、限制性股票的归属程序**

（一）在限制性股票归属前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，薪酬委员会应当同时发表明确意见，律师事务所应当对激励对象行使权益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，对于未满足归属条件的激励对象，当批次对应的限制性股票取消归属，并作废失效。上市公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告薪酬委员会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

（三）公司统一办理限制性股票的归属事宜前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

### **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，需经薪酬委员会、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，应当由股东会审议决定，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、股份拆细、配股、缩股、派息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原因及内容，薪酬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》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。

## **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，应当由董事会、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《管理办法》及相关法律、法规和规范性文件的规定、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。

## 第十章 限制性股票激励计划的调整方法和程序

### 一、限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划草案公告日至激励对象获授限制性股票归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票授予/归属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、股份拆细

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

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票授予/归属数量； $n$ 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（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授予/归属数量。

（二）配股

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

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票授予/归属数量； $P_1$ 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授予/归属数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票授予/归属数量； $n$ 为缩股比例（即1股公司股票缩为 $n$ 股股票）； $Q$ 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

### 二、限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划草案公告日至激励对象获授限制性股票归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的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、股份拆细

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

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

份拆细的比率；P为调整后的授予价格。

#### （二）配股

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

其中：P<sub>0</sub>为调整前的授予价格；P<sub>1</sub>为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub>为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）；P为调整后的授予价格。

#### （三）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P<sub>0</sub>为调整前的授予价格；n为缩股比例；P为调整后的授予价格。

#### （四）派息

$$P=P_0 - V$$

其中：P<sub>0</sub>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1。

#### （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做调整。

### 三、限制性股票激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案（因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东会审议）。公司应聘请律师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向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

## 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》的规定，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，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

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。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》的相关规定，公司选择Black-Scholes模型计算第二类限制性股票的公允价值，并用该模型对第二类限制性股票进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：166.10元/股（假设公司授权日收盘价为2026年4月27日收盘价）；
- 2、有效期分别为：12个月、24个月、36个月、48个月（第二类限制性股票授予之日起至每期归属日的期限）；
- 3、历史波动率：11.87%、16.40%、15.49%、15.07%（采用上证指数最近12个月、24个月、36个月、48个月的波动率）；
- 4、无风险利率：1.1438%、1.2393%、1.2779%、1.3693%（分别采用中债国债1年期、2年期、3年期、4年期到期收益率）；
- 5、股息率：0%。

### 二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日第二类限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。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2026年5月授予，根据中国会计准则要求，本激励计划授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

授予数量 (万股)	预计摊销的总 费用(万元)	2026年 (万元)	2027年 (万元)	2028年 (万元)	2029年 (万元)	2030年 (万元)
--------------	------------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

208.372	18,152.93	5,473.56	6,786.99	3,618.06	1,791.82	482.50
---------	-----------	----------	----------	----------	----------	--------

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、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、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。

公司以目前信息初步估计，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时此次限制性股票激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高经营效率，提升公司的内在价值。

## 第十二章 公司/激励对象各自的权利义务

### 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，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，公司将按本激励计划规定的原则，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

(二) 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、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

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

(四) 公司应按照国家法律法规、规范性文件的规定对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。

(五) 公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(六) 若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会薪酬委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。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的规定进行追偿。

(七) 公司确定本激励计划的激励对象不意味着保证激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用、雇佣管理仍按公司与激励对象签订的劳动合同、劳务合同或聘用协议执行。

(八) 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计划的规定获得归属股票，并按规定限售和买

卖股票。

（三）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（四）激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

（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。

（六）激励对象因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它税费。

（七）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归属安排的，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，将由股权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》第八条规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（九）股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

（十）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

## 第十三章 公司/激励对象发生异动的处理

### 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，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，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) 公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

1、公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

(三) 公司出现下列情形之一的，由公司股东会决定本激励计划是否作出相应变更或调整：

1、公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

(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条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属；已归属的限制性股票，应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

### 二、激励对象个人情况发生变化

(一) 激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属子公司内任职的，其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重

违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司或其子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，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。

（二）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、合同到期不再续约、因个人过错公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议、因丧失劳动能力离职等情形，自离职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限制性股票所涉及的个人所得税。

个人过错包括但不限于以下行为：违反了与公司或其关联公司签订的雇佣合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；违反了居住国家的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况等。

（三）激励对象成为公司独立董事而不具备激励对象资格的，其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（四）激励对象按照国家法规及公司规定正常退休，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税；如激励对象退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务，其获授的限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。

（五）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的限制性股票可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属，且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，其他归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，其已归属股票不作处理，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限制性股票所涉及的个人所得税。

（六）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象若因工伤身故的，其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，并按照激励对象身故前本计划规定的程序办理归属；公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，继承人在继承前需向公司支付已归属限

限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因工伤身故的，在情况发生之日，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（七）本激励计划未规定的其它情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

### **三、公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制**

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过薪酬委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

## 第十四章 附则

- 一、本激励计划在公司股东会审议通过后生效。
- 二、本激励计划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。

盛美半导体设备（上海）股份有限公司董事会

2026年4月27日