

证券代码：430276

证券简称：晟矽微电

主办券商：兴业证券

上海晟矽微电子股份有限公司
2023 年股票期权激励计划（草案）

2023 年 1 月

声明

本公司及董事会全体成员保证本股权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，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。

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，将由股权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》、《非上市公司监督管理办法》、《非上市公司公众监管指引第 6 号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》、《全国中小企业股份转让系统股权激励和员工持股计划业务办理指南》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《上海晟矽微电子股份有限公司章程》的规定编制。

二、本激励计划所采用的激励形式为股票期权，本激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行上海晟矽微电子股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）普通股股票。

三、本激励计划拟向激励对象授予不超过 639.43 万份股票期权（最终以实际认购数量为准），涉及的标的股票种类为普通股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 106,765,736 股的 5.99%。其中首次授予 553.98 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额 106,765,736 股的 5.19%；预留 85.45 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额 106,765,736 股的 0.80%。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

四、本激励计划拟授予的股票期权的行权价格为 7.63 元/股。在本激励计划草案公告日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生派发现金红利、资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

五、本激励计划拟授予的激励对象总人数为 68 人，激励对象的范围为：公告本激励计划时在本公司（含全资、控股子公司、分公司，下同）全职工作的高级管理人员、核心员工。激励对象不包括公司监事、独立董事，不存在《非上市公司公众公司监管指引第 6 号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》中规定的不得成为激励对象的情形。

六、本激励计划有效期为股票期权授权日起至所有股票期权行权完毕或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

七、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权行权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。

八、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安排的，激励对象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，应将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

九、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

目录

第一章	释义	6
第二章	股权激励计划的目的	7
第三章	股权激励计划的管理机构	9
第四章	激励对象的确定依据和范围	10
第五章	股权激励计划拟授出的权益及分配情况	12
第六章	激励计划的有效期， 股票期权的授予日、可行权日、行权有效期和行权安排	21
第七章	股票期权的行权价格及确定方法	24
第八章	激励对象获授权益、行使权益的条件	27
第九章	股权激励计划的调整方法	32
第十章	股权激励的会计处理	34
第十一章	股权激励计划的相关程序	36
第十二章	公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行	39
第十三章	公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	42
第十四章	公司与激励对象各自的权利义务	43
第十五章	附则	46

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：

释义项目		释义
晟矽微电、本公司、公司、挂牌公司	指	上海晟矽微电子股份有限公司
本激励计划、股权激励计划	指	《上海晟矽微电子股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（草案）》
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权的公司高级管理人员、核心员工
授权日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授权日必须为交易日
等待期	指	股票期权授予完成之日起至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《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》
《公众公司办法》	指	《非上市公众公司监督管理办法》
《监管指引第 6 号》	指	《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励与员工持股计划的监管要求（试行）》
《公司章程》	指	《上海晟矽微电子股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
股转公司、全国股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司北京分公司
元、万元	指	人民币元、万元

注：本激励计划中部分合计数与各明细数之和在尾数上如有差异，系由于四舍五入所致。

第二章 股权激励计划的目的

公司依据《公司法》、《证券法》、《非上市公司监督管理办法》、《非上市公司监管指引第 6 号——股权激励和员工持股计划的监管要求》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定，制定了本激励计划。

公司实施本激励计划的主要目的为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动公司管理层及员工的积极性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和管理层、员工个人利益结合在一起，促进公司长期、持续、健康发展。

公司存在同时实施的其他股权激励计划及其他长期激励机制。

公司于 2021 年 8 月 9 日召开的第三届董事会第十九次会议审议通过了《关于〈上海晟矽微电子股份有限公司 2021 年第一期限限制性股票激励计划（草案）〉的议案》、《关于认定公司核心员工的议案》、《关于公司 2021 年第一期限限制性股票激励计划授予的激励对象名单的议案》、《关于签署附生效条件的〈2021 年第一期限限制性股票授予协议〉的议案》、《关于提请股东大会授权董事会办理 2021 年第一期限限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。

2021 年 8 月 9 日至 2021 年 8 月 19 日，公司向全体员工就核心员工、该次激励计划授予的激励对象名单进行了公示。截至公示期满，全体员工未对提名核心员工和该次激励对象名单提出异议。

2021 年 8 月 20 日，公司监事会就激励计划相关事宜出具同意意见。同日，公司主办券商兴业证券发表了《兴业证券股份有限公司关于上海晟矽微电子股份有限公司 2021 年第一期限限制性股票激励计划的合法合规性意见》。

2021 年 8 月 27 日，公司召开 2021 年第四次临时股东大会，审议批准公司实施 2021 年第一期限限制性股票激励计划，董事会被授权办理本次限制性股票激励计划相关事宜。

该次激励计划首次授予的激励对象为公司（含控股子公司）的高级管理人

员及核心员工，共计 65 人，约占公司（含控股子公司）截至 2020 年 12 月 31 日全部职工人数 112 名的 58.04%。首次授予限制性股票数量为 2,922,000 股，募集股权款 21,739,680.00 元。公司于 2021 年 9 月 24 日完成股份登记。

2021 年 12 月 30 日，公司召开第三届董事会第二十二次会议，审议通过了《关于公司 2021 年第一期限限制性股票激励计划预留权益授予事项的议案》、《关于认定公司核心员工的议案》、《关于公司 2021 年第一期限限制性股票激励计划预留权益授予的激励对象名单的议案》、《关于签署附生效条件的〈2021 年第一期限限制性股票授予协议〉的议案》等议案，向 9 名核心员工授予 730,500 股。

截至 2022 年 1 月 25 日止，公司募集股款 5,434,920.00 元，其中计入股本 730,500.00 元，计入资本公积 4,704,420.00 元。公司于 2022 年 3 月 17 日完成股份登记。

第三章 股权激励计划的管理机构

一、股东大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。股东大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。董事会负责拟订和修订本激励计划，经董事会审议通过后，报股东大会审议，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事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。监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和股转公司业务规则进行监督。

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

本激励计划的激励对象根据《公司法》、《证券法》、《公众公司办法》、《监管指引第 6 号》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件，以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

下列人员不得成为激励对象：

- 1、最近 12 个月内被股转公司认定为不适当人选；
- 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、被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间；
- 5、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；
- 6、法律法规规定不得参与公司股权激励的；
- 7、中国证监会认定的其他情形。

（二） 激励对象确定的职务依据

本次激励对象的职务类别包括 ☐ 董事 ☒ 高级管理人员 ☒ 核心员工

本次股权激励对象为高级管理人员的，必须经公司董事会聘任；本次股权激励对象为核心员工的，由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东大会审议批准确定。本股权激励计划激励对象必须在本次股权激励计划规定的等待期及行权期内均在公司（含控股子公司）全职工作，并签署劳动合同。

二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共68人，占公司全部职工人数的比例为34.17%。激励对象的范围为：

高级管理人员、核心员工。

激励对象不包括公司监事、独立董事。

激励对象不包括挂牌公司持有5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。

本次股权激励计划存在预留权益，预留激励对象的确定标准与激励计划首次授予的激励对象的确定依据保持一致。预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后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、 特殊情形的说明

挂牌公司及激励对象不存在下列情形：

特殊情形
挂牌公司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
挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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
挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选

四、 激励对象的核实

（一） 公司董事会审议通过本激励计划后，公司将通过☐公司网站 ☒其他途径全国中小企业股份转让系统指定信息披露平台(www.neeq.com.cn)，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。

（二） 本次股权激励计划需公司监事会充分听取公示意见，在公示期满后对激励对象名单进行审核。

第五章 股权激励计划拟授出的权益及分配情况

一、 激励计划拟授出的权益形式

本次激励计划采取的激励形式为 ☐ 限制性股票 ☒ 股票期权

二、 激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本次激励计划标的股票来源方式为：

☒ 向激励对象发行股票 ☐ 回购本公司股票 ☐ 股东自愿捐赠

☐ 其他方式 -

本次激励计划标的股票来源为公司向激励对象定向发行股票。公司拟发行的股票种类为人民币普通股，每股面值为人民币1.00元。

三、 本次激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本次股权激励计划拟授出的权益数量包括股票期权6,394,300份，所涉及的标的股票种类为人民币普通股，占挂牌公司股本总额的百分比为5.99%：

存在同时实施的其他股权激励计划，全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票数量为11,294,500股，占公司股本总额的百分比为10.58%，未超过公司股本总额的30%。

四、 激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务类别	是否 为持 股 5%以 上股 东、 实际 控制 人及 其近 亲属	获授的股 票期权数 量（份）	占激励 计划拟 授出权 益总量 的比例 （%）	标的股票 数量	标的 股票 数量 占激 励计 划公 告日 股本 总额 的比 例（%）	标的股 票来源
一、董事、高级管理人员							
曾雪峰	高级管理 人员	否	500,000	7.81%	500,000	0.47%	向激励 对象发 行股票
焦庆娟	高级管理 人员	否	400,000	6.25%	400,000	0.37%	向激励 对象发 行股票
胡璨	高级管理 人员	否	200,000	3.12%	200,000	0.19%	向激励 对象发 行股票
二、核心员工							
潘云燕	核心员工	否	700,000	10.93%	700,000	0.66%	向激励 对象发 行股票
张铁成	核心员工	否	332,000	5.19%	332,000	0.31%	向激励 对象发

							行股票
陈文丽	核心员工	否	250,000	3.90%	250,000	0.23%	向激励对象发行股票
吴颖异	核心员工	否	215,000	3.36%	215,000	0.20%	向激励对象发行股票
吴晨慧	核心员工	否	215,000	3.36%	215,000	0.20%	向激励对象发行股票
唐东健	核心员工	否	200,000	3.12%	200,000	0.19%	向激励对象发行股票
裘睿	核心员工	否	200,000	3.12%	200,000	0.19%	向激励对象发行股票
沈建东	核心员工	否	200,000	3.12%	200,000	0.19%	向激励对象发行股票
范燕虹	核心员工	否	133,000	2.08%	133,000	0.12%	向激励对象发行股票
贾栋林	核心员工	否	133,000	2.08%	133,000	0.12%	向激励对象发行股票
李飞鸣	核心员工	否	133,000	2.08%	133,000	0.12%	向激励对象发行股票
于宏新	核心员工	否	120,000	1.87%	120,000	0.11%	向激励

							对象发 行股票
魏素英	核心员工	否	117,000	1.83%	117,000	0.11%	向激励 对象发 行股票
张善姬	核心员工	否	100,000	1.56%	100,000	0.09%	向激励 对象发 行股票
倪秋明	核心员工	否	100,000	1.56%	100,000	0.09%	向激励 对象发 行股票
印杰	核心员工	否	100,000	1.56%	100,000	0.09%	向激励 对象发 行股票
丛凤龙	核心员工	否	100,000	1.56%	100,000	0.09%	向激励 对象发 行股票
汤森	核心员工	否	100,000	1.56%	100,000	0.09%	向激励 对象发 行股票
李霄	核心员工	否	86,000	1.34%	86,000	0.08%	向激励 对象发 行股票
王志萍	核心员工	否	80,000	1.25%	80,000	0.07%	向激励 对象发 行股票
黄则予	核心员工	否	66,500	1.04%	66,500	0.06%	向激励 对象发 行股票

李尚耀	核心员工	否	50,000	0.78%	50,000	0.05%	向激励对象发行股票
江燕	核心员工	否	38,000	0.59%	38,000	0.04%	向激励对象发行股票
宋美香	核心员工	否	35,000	0.55%	35,000	0.03%	向激励对象发行股票
丁楠楠	核心员工	否	34,000	0.53%	34,000	0.03%	向激励对象发行股票
郑晓燕	核心员工	否	30,000	0.47%	30,000	0.03%	向激励对象发行股票
陈立军	核心员工	否	30,000	0.47%	30,000	0.03%	向激励对象发行股票
杨骏	核心员工	否	30,000	0.47%	30,000	0.03%	向激励对象发行股票
谢华	核心员工	否	30,000	0.47%	30,000	0.03%	向激励对象发行股票
张风武	核心员工	否	30,000	0.47%	30,000	0.03%	向激励对象发行股票
乐雯	核心员工	否	30,000	0.47%	30,000	0.03%	向激励对象发

							行股票
丘永萍	核心员工	否	23,000	0.36%	23,000	0.02%	向激励对象发行股票
陶颖卿	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
金福彪	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
田庆兵	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
吴骁	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
张泽伟	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
陈磊	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
张东亮	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
项涤凡	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
付元民	核心员工	否	15,000	0.23%	15,000	0.01%	向激励

							对象发 行股票
徐伟杰	核心员工	否	15,000	0.23%	15,000	0.01%	向激励 对象发 行股票
朱冀彤	核心员工	否	15,000	0.23%	15,000	0.01%	向激励 对象发 行股票
王国鹏	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励 对象发 行股票
张广振	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励 对象发 行股票
徐晓婷	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励 对象发 行股票
张玉鑫	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励 对象发 行股票
张俊松	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励 对象发 行股票
徐昶森	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励 对象发 行股票
甘礼油	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励 对象发 行股票

曹宇	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
蔡卓豪	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
毛赛华	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
王震燕	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
纵静	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
厉惠兰	核心员工	否	8,000	0.12%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票
万治林	核心员工	否	8,000	0.12%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票
孔冬冬	核心员工	否	8,000	0.12%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票
李雪	核心员工	否	8,000	0.12%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票
李鹏	核心员工	否	8,000	0.12%	8,000	0.01%	向激励对象发

							行股票
狄宇翔	核心员工	否	8,000	0.12%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票
马军	核心员工	否	8,000	0.12%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票
黄加琳	核心员工	否	8,000	0.12%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票
蔡杰杰	核心员工	否	6,900	0.11%	6,900	0.01%	向激励对象发行股票
潘文健	核心员工	否	3,400	0.05%	3,400	0.00%	向激励对象发行股票
预留权益			854,500	13.36%	854,500	0.80%	—
合计			6,394,300	100.00%	6,394,300	5.99%	—

核心员工应当由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东大会审议批准。如最终获得股东大会审议批准的核心员工名单发生变动，公司将按照《公众公司办法》、《监管指引第6号》的有关规定对本激励计划进行调整。

五、 相关说明

本次预留权益的预留比例不超过本次股权激励计划拟授予权益数量的20%。

第六章 激励计划的有效期， 股票期权的授予日、可行权日、行权有效期和行权安排

一、 激励计划的有效期

本次股权激励计划的有效期为自股票期权授权日起至全部行权完毕或注销完毕之日止，有效期从首次授予权益日起不超过60个月。

二、 激励计划的授权日

本次股权激励计划的授权日为本激励计划经公司股东大会审议通过之日。

经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内授予权益，并完成登记、公告等相关程序。

授权日必须为交易日。

不得在下列期间内对激励对象授出权益：

- 1、公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对本公司股票及其他证券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，至依法披露后二个交易日内；
- 4、中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

三、 激励计划的等待期

股票期权激励计划的等待期为首次授予的股票期权，第一个行权期的等待期为自股票期权授予登记完成之日起至2023年年度报告披露日，第二个行权期的等待期为自股票期权授予登记完成之日起至2024年年度报告披露日，第三个行权期的等待期为自股票期权授予登记完成之日起至2025年年度报告披露日。

预留权益的等待期为若在2023年9月30日前（含2023年9月30日）授予，则第一个行权期的等待期为预留期权授予登记完成之日起至2023年年度报告披露日，第二个行权期的等待期为预留期权授予登记完成之日起至2024年年度报告披露日，第三个行权期的等待期为预留期权授予登记完成之日起至2025年年度报告披露日；若在2023年10月1日后（含2023年10月1日）授予，则第一个行权期的等待期为预留期权授予登记完成之日起至2024年年度报告披露日，第二个等待期

为预留期权授予登记完成之日起至2025年年度报告披露日。

激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

四、 激励计划的可行权日及行权安排

本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日在董事会确认行权条件成就后披露的行权公告中确定，为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

- 1、公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对本公司股票及其他证券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，至依法披露后二个交易日内；
- 4、中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

如公司持有百分之五以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为被激励对象在行权前 6 个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟 6 个月行权。

授予的股票期权行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例（%）
第一个行权期	自2023年年度报告披露之日起12个月内	30%
第二个行权期	自2024年年度报告披露之日起12个月内	30%
第三个行权期	自2025年年度报告披露之日起12个月内	40%
合计	-	100%

预留部分的股票期权若在2023年9月30日前（含2023年9月30日）授出，则行权安排与首次授予相同。若在2023年10月1日后（含2023年10月1日），则行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例（%）
第一个行权期	自预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起12个月内或2024年年度报告披露之日起12个月内孰晚	50%
第二个行权期	自2025年年度报告披露日起12个月内	50%

合计	-	100%
----	---	------

等待期满后，未满足行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销，股票期权行权条件未成就时，相关权益不得递延至下期。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

公司出现申请首次公开发行股票并上市的情形时，若当期行权条件已成就，经股东大会审议通过后，本激励计划授予的股票期权应递延至公司完成首次公开发行股票并上市后方可行权，激励对象不得对该等方案提出异议。

五、 禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体内容如下：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（二）激励对象为公司持有百分之五以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

（三）在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》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《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

第七章 股票期权的行权价格及确定方法

一、 行权价格

股票期权的行权价格为7.63元/股，行权价格不低于股票票面金额。

二、 行权价格的确定方法

（一） 确定方法

股票期权行权价格的确定方法为：☐二级市场股票交易均价☐每股净资产☐资产评估价格☐前期发行价格☐同行业可比或可参照公司价格 ☒其他，本次股票期权的行权价格采取二级市场股票交易均价为主要参考，并结合其他维度进行自主定价的方式。公司2023年1月10日召开董事会审议通过本激励计划草案，审议公司董事会前60个交易日公司股票均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量）每股7.63元，本次授予的股票期权行权价格为前60个交易日公司股票交易均价的100.00%，即7.63元/份，不低于股票票面金额，行权价格不低于有效的市场参考价。

（二） 定价方式的合理性说明

本次股票期权的行权价格是以促进公司发展、稳定核心团队为根本目的，本着“重点激励、有效激励”的原则予以确定。本次定价采取自主定价的方式，由公司综合考虑了公司二级市场交易价格、每股净资产、同期发行价格，以及目前经营现状、以及未来成长性等多方面因素后最终确定。公司的长远发展及战略目标的实现离不开员工的支持，为了推动公司可持续发展和长期战略落地，维护股东利益，公司必须抓住发展所需的核心力量和团队，予以良好有效的激励。

考虑二级市场波动，激励对象所需承担的出资金额、纳税义务等情况，为了达到调动员工积极性、吸引留存行业优秀人才的良好激励效果，推动公司未来战略和经营目标的实现，本次期权激励的行权价格为7.63元/股，相关定价依据和定价方法具有合理性，有利于公司持续发展，不存在损害股东利益的情形，主要论述如下：

1、行权价格与二级市场股票交易均价比较

公司股票自2013年8月8日在股转系统挂牌，目前采用集合竞价交易方式进行

交易。公司于2023年1月10日召开董事会审议本激励计划，并于12日披露。

截至本激励计划草案公告前1个交易日、20个交易日、60个交易日、90个交易日、120个交易日的交易均价如下：

期间	成交量 (万股)	成交金额 (万元)	交易均价 (元/股)	行权价格/ 交易均价
前1个交易日	3.83	28.01	7.31	104.33%
前20个交易日	223.58	1,591.00	7.12	107.22%
前60个交易日	361.86	2,761.00	7.63	100.00%
前90个交易日	473.51	3,850.00	8.13	93.84%
前120个交易日	762.32	7,611.00	9.98	76.42%

因受半导体行业热度、新冠疫情、中美贸易等多种因素影响，公司股价短期波动较大。因此，本次激励计划以参照草案公告前60个交易日均价为有效市场参考价（草案公告前60个交易日均价）为基数，确定行权价格为董事会会议召开前60日交易均价的100.00%，即7.63元/股，具有合理性。

2、行权价格为董事会召开前60个交易日均价的合理性说明

（1）行权价格综合考虑行业竞争及激励效果等情况

全球主要的MCU供应商仍以国外厂家为主，行业集中度相对较高。由于中国厂商的市场占有率较低，在中美贸易摩擦持续升级、进口芯片供应紧张等因素叠加下，国产替代成为了驱动本土MCU品牌市场份额增长的主要因素。在上述因素的带动下，MCU市场参与者众多，竞争非常激烈，加上集成电路行业内的专业人才也相对比较缺乏，导致人才的争夺也一直比较激烈。为了吸引和留住人才，公司适时推出股权激励方案，并分三期行权，激励计划的行权时间安排较长，与公司的长远发展规划相匹配。

考虑二级市场波动，激励对象所需承担的出资金额、纳税义务等情况，为了达到调动员工积极性、吸引留住行业优秀人才的良好激励效果，推动公司未来战略和经营目标的实现，本次股权激励的行权价格等于前60日交易均价。

（2）每股净资产情况

根据中汇会计师事务所（特殊普通合伙）出具的中汇会审[2022] 1854 号《审计报告》，截至2021年12月31日，经审计归属于挂牌公司股东的净资产326,339,911.85元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为6.20元。2021年度，公司归属于挂牌公司股东的净利润120,632,343.78元，归属于挂牌公司股东的扣除非经常性损益后的净利润109,508,979.75元，基本每股收益2.50元。

本次期权的行权价格不低于公司每股净资产。

（3）前期发行价格

公司最近一次股票定向发行为2021年第一季度股票定向发行，发行价格为16.00元/股，于2021年5月31日起在全国中小企业股份转让系统挂牌并公开转让。2022年5月6日公司2021年度股东大会审议通过《2021年度利润分配的方案》，以资本公积金向全体股东每10股转增10股，转增后发行对象实际获得的股份折算价格为8.00元/股。

本次期权的行权价格与公司最近一次股票定向发行价格接近。

综上，本次股权激励价格综合考虑了二级市场交易价格、每股净资产、同期发行价格，以及目前经营现状、以及未来成长性等多种因素，并在与激励对象充分沟通的基础上最终确定。本次股权激励价格符合《公众公司办法》、《监管指引第6号》等有关规定，具有合理性和可行性，不会对公司经营造成负面影响，不会损害公司股东利益。

三、 预留部分股票期权的行权价格及确定方法

预留股票期权的行权价格及确定方法与首次授予股票期权保持一致。

第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件

一、 获授权益的条件

本次股权激励不存在获授权益条件。

（一） 公司未发生如下负面情形

序号	挂牌公司负面情形
1	挂牌公司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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规行被中国证监会及其派出机构行政处罚
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	法律法规规定不得实行股权激励的
5	中国证监会或股转公司认定的不得实行股权激励的其他情形

（二） 激励对象未发生如下负面情形

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	法律法规规定不得参与公司股权激励的
7	中国证监会或股转公司规定不得成为激励对象的其他情形

二、 行使权益的条件

（一） 公司未发生如下负面情形：

序号	挂牌公司负面情形
1	挂牌公司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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规行被中国证监会及其派出机构行政处罚
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	法律法规规定不得实行股权激励的
5	中国证监会或股转公司认定的不得实行股权激励的其他情形

(二) 激励对象未发生如下负面情形：

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	法律法规规定不得参与公司股权激励的
7	中国证监会或股转公司规定不得成为激励对象的其他情形

(三) 公司业绩指标

本激励计划授予期权的行权考核年度为 2023 年~2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到公司整体业绩考核目标作为激励对象对应年度的行权条件。

设置整体业绩考核目标完成率作为各年度的业绩考核目标：

营业收入完成率（Am）=营业收入实际增长率÷考核指标中明确的营业收入目标增长率；扣非后净利润完成率（An）=扣非后净利润实际增长率÷考核指标中明确的扣非后净利润目标增长率。

业绩完成度	公司层面可行权比例 (X)
$A_m \geq 100\%$ 或 $A_n \geq 100\%$	X=100%
$80\% \leq A_m < 100\%$ 或 $80\% \leq A_n < 100\%$	X=80%
$60\% \leq A_m < 80\%$ 或 $60\% \leq A_n < 80\%$	X=60%

$A_m < 60\%$ 且 $A_n < 60\%$	$X = 0\%$
-----------------------------	-----------

各年度业绩指标如下表所示：

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个行权期：以 2020 年~2022 年 3 年的年均营业收入为基础，营业收入增长率为 10%；或以 2020 年~2022 年 3 年的年均净利润为基础，净利润不低于年均净利润的 70%。
2	第二个行权期：以 2020 年~2022 年 3 年的年均营业收入为基础，营业收入增长率为 20%；或以 2020 年~2022 年 3 年的年均净利润为基础，净利润增长率为 3%。
3	第三个行权期：以 2020 年~2022 年 3 年的年均营业收入为基础，营业收入增长率为 30%；或以 2020 年~2022 年 3 年的年均净利润为基础，净利润增长率为 10%。

注： 1、 上述“营业收入”以经审计的合并报表数据为准；“净利润”指标以合并口径经审计的扣除非经常性损益后的归属于公司股东的净利润并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据。

2、预留部分的股票期权若在 2023年9月30日前（含2023年9月30日）授予，则公司层面业绩考核指标与首次授予部分一致；若在 2023 年10月1日后（含 2023年10月1日）授予，则与首次授予部分的第二个行权期和第三个行权期的公司层面业绩考核指标一致。

3、 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。

存在同时实施的股权激励计划，各期激励计划设立的公司业绩指标的相关性为增长幅度有相似性，但因为实施期限的变化，基准日不一致。

（四） 个人业绩指标

本次股权激励包括高级管理人员，存在个人业绩指标。

序号	激励对象个人绩效指标
----	------------

1	激励对象在等待期内及行权时须持续在岗；												
2	激励对象不存在违反公司管理制度给公司造成巨大经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司处分的情形；												
3	激励对象无自行辞职，或因个人原因被公司解除劳动合同的情形；												
4	激励对象的个人绩效考核按照公司各年度绩效考核管理办法组织实施，并依照激励对象的年度绩效考核分数值,按折算系数确定其实际可行权的股份数量，具体如下： 依据激励对象的工作能力、工作业绩达标情况做出绩效考核。激励对象个人考核评价结果分为“S”、“A”、“B”、“C”、“D”等五个等级（其中考核结果为“D”表示不合格），分别对应当年实际可行权的比例如下表所示： <table><tr><td>等级</td><td>S</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td></tr><tr><td>可行权</td><td>100%</td><td>100%</td><td>100%</td><td>80%</td><td>0%</td></tr></table> 激励对象当年实际可行权的股票期权数量=获授期权数量*当年可行权比例*公司层面可行权比例*个人行权比例。 激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。	等级	S	A	B	C	D	可行权	100%	100%	100%	80%	0%
等级	S	A	B	C	D								
可行权	100%	100%	100%	80%	0%								
5	不存在不得成为激励对象的情形。												

（五）绩效考核指标合理性说明

公司股票期权考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核与个人层面业绩考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入和净利润。营业收入指标是企业的主要经营成果，是企业取得利润的重要保障。加强营业收入管理是实现企业财务目标的重要手段之一。净利润指标反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。公司业绩目标对于激励对象和公司都具有一定挑战及激励作用。公司所设定的考核目标是充分考虑了公司目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学。

除此以外，公司建立了科学、有效的员工绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、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行权的条件。

综上所述，公司本次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，能够达到本次激励计划的考核目的。

第九章 股权激励计划的调整方法

一、 股票期权数量的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成期权行权登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，股票期权数量的调整方法如下：

1、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 为调整前的股票期权数量； 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、拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的股票期权数量。

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； 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 为调整后的股票期权数量。

3、缩股 $Q=Q_0 \times n$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

4、增发及派息

公司在发生增发新股及派息的情况下，股票期权数量不做调整。

二、 股票期权行权价格的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成期权行权登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，股票期权行权价格的调整方法如下：

1、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 为调整前的行权价格； 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； P 为调整后的行权价格。

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； 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股份公司总股本的比例）； P 为调整后的行权价格。

3、缩股 $P=P_0 \div n$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为缩股比例； P 为调整后的行权价格。

4、派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的行权价格。

经派息调整后， P 仍须为正数。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

三、 激励计划调整的程序

当出现前述情况时，公司股东大会授权公司董事会依据本次股权激励计划列明的原因调整股票期权数量和行权价格。因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的，应经公司董事会作出决议并经股东大会审议批准。

第十章 股权激励的会计处理

一、 会计处理方法

根据财政部《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，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、授权日会计处理

由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授权日采用Black-Scholes期权定价模型确定股票期权在授权日的公允价值：

（1）标的股价：7.31元/股（采用以2023年1月10日公司股票收盘价计算）；

（2）行权价格：7.63元/股；

（3）有效期分别为：1年、2年、3年（首次授予之日起至每个行权期首个可行权日的期限）；

（4）历史波动率：5.27%、13.30%、10.90%（采用三板成指最近1年、2年、3年的波动率，以2023年1月10日为基准日统计）；

（5）无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期存款基准利率）；

（6）股息率：0.44%（采用公司2021年股息率）。

2、等待期会计处理

公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中的其他资本公积。

3、可行权日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4、行权日会计处理

在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“资本公积-其他资本公积”；如果全部或部分股票期权未被行

权而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

二、 预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

本次股权激励适用股份支付会计政策，将按照股票期权授权日的公允价值，综合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行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。假设授权日为2023年1月，则2023年-2026年股票期权成本摊销情况测算见下表：

单位：万股、元

首次授予的股票期权数量	需摊销的总费用	2023年	2024年	2025年	2026年
553.98	2,363,481.69	917,442.86	902,622.28	504,338.04	39,078.51

本预测数是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算的，实际股权激励成本将根据董事会确定授权日后各参数取值的变化而变化。公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响，具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

预留授予股票期权待实际授予日会计处理，与首次授予股票期权的会计处理方法相同。

第十一章 股权激励计划的相关程序

一、 激励计划的生效程序

（一）公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与激励对象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，将本计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施股票期权的授权、行权和注销工作。

（二）公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象名单，公示期不少于10天。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。同时监事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。主办券商应当对股权激励计划草案和挂牌公司、激励对象是否符合《监管指引第6号》及有关法律法规规定出具合法合规专项意见。

（三）公司股东大会就本激励计划相关事项作出决议，必须经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，并及时披露股东大会决议。公司股东大会审议本激励计划时，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。

（四）本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授权条件时，公司在规定时间内向激励对象授权股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施股票期权的授权、行权和注销。

二、 授出权益的程序

（一）公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

（二）股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在60日内授予权益并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施股权激励，自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。

（三）公司授予权益后，应当向股转公司提出申请，经股转公司确认后，证券登记结算机构办理登记事宜。

（四）预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后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。

（五）未尽事宜，以监管部门的要求为准。

三、 行使权益的程序

（一）在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就进行审议，监事会、主办券商应当发表明确意见。对于满足行权条件的激励对象，由公司统一办理行权事宜。公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。对于未满足条件或自愿放弃本次行权的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。

（二）激励对象按照股权激励计划支付行权价款后，公司应当在会计师事务所完成验资后，及时通过主办券商向股转公司提交相关申请材料。股转公司审查确认后，公司在取得确认文件后根据有关规定向登记结算公司申请办理股票登记手续，并根据新增股份登记的相关规定披露股票期权行权结果公告。

（三）激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

四、 激励计划的变更、终止的程序

（一）本激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议通过本激励计划之前变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当及时公告并提交股东大会审议，且不得包括下列情形：（1）新增加速行权的情形；（2）降低行权价格的情形。

3、公司应及时公告本激励计划的变更情况，公司监事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。

（二）本激励计划的终止程序

1、公司在股东大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。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后拟终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

主办券商应当就公司变更方案或终止实施激励是否符合《监管指引第6号》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、 注销程序

终止实施股权激励计划或者激励对象未达到股票期权行权条件时，相应的注销程序及安排为公司及时召开董事会审议注销股票期权方案并及时公告。公司按照本激励计划的规定实施注销时，按股转公司关于股票期权注销的相关规定办理。

第十二章 公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行

一、 公司发生异动的处理

如公司发生控制权变更、合并、分立、终止挂牌等事项时，由公司董事会在在上述情形发生之日起5个交易日内决定是否终止实施本激励计划。

如公司发生下列情形，本激励计划终止实施，未授予的权益不再授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：①挂牌公司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的；②最近12个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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的；③因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查等情形。

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，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销处理，激励对象获授股票期权已行权的，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。

二、 激励对象个人情况发生变化的处理

如激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时，具体处理方式如下：

（一）发生职务变更：1、仍在公司或被委派到其他控股公司、参股公司或分公司任职的，则已获授的权益不作变更。2、担任监事或其他不能持有公司股票期权的职务，已行权股票不做处理，已获授予但尚未行权的期权不得行权，由公司注销。3、激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、违反与公司或其关联公司签订的劳动合同/保密协议/竞业禁止协议或其他任何类似协议、从其他公司或个人处收取报酬且未提前向公司披露、严重违反公司规章制度或其他损害公司利益或声誉等个人过错行为导致职务变更或离职的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权未转让的股票期权，公司有权按照授予价格回购；已转让的，公司有权要求激励对象将转让收益全部返还给公司，并承担与所得收益等额的违约金；激励对象给公司造成损失的，还应同时承担赔偿责任。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人

所得税。（二）**激励对象离职：** 1、 本激励计划有效期内，激励对象无过错行为而离职的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。2、 本激励计划有效期内，激励对象因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议 到期不再续约、协商解除劳动合同或聘用协议等，自离职之日起激励对象已获授予但尚未行权的股票期权不得行权应当由公司注销；已行权的股票不做处理。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。3、 因工伤丧失劳动能力而离职的，其已获授的股票期权可完全按照情况发生前本计划规定的程序办理行权，个人绩效考核结果不再纳入行权条件，激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期将行权的股票期权所涉及的个人所得税。4、 非因工伤丧失劳动能力而离职的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。（三）**激励对象退休：** 1、 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的，其获授的股票期权仍按照本计划规定的程序进行，个人绩效考核以原有职务和新任职务的综合绩效考核结果为准。2、 退休后未返聘的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。（四）**激励对象身故：** 1、 因工伤身故的，其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，并完全按照情况发生前本计划规定的程序办理行权，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件，继承人在继承前需向公司支付已行权股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期行权的股票期权所涉及的个人所得税； 2、 非因工伤身故的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。继承人在继承前需向公司支付已行权股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期行权的股票期权所涉及的个人所得税。激励对象所任职的分子公司不再由公司控制的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。

如激励对象发生下列可能损害公司利益的情形，本激励计划终止实施，未授予的权益不再授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权：①激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的；②存在《公司法》

规定的不得担任董事、高管情形的；③最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚的；④最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选等；⑤对挂牌公司发生上述情形负有个人责任。

本激励计划实施过程中，激励对象被取消行权资格的股票期权，公司董事会可将该部分股票期权注销。

其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

第十三章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制

公司与激励对象发生争议的，按照本激励计划和《股票期权授予协议书》的约定解决；约定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司注册地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十四章 公司与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行权条件，公司将按本激励计划规定的原则，向激励对象注销其相应尚未行权的股票期权。

（二）若激励对象违反《公司法》《公司章程》等所规定的忠实义务，或因触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、违反与公司或其关联公司签订的劳动合同/保密协议/竞业禁止协议或其他任何类似协议、从其他公司或个人处收取报酬且未提前向公司披露、严重违反公司规章制度或其他个人过错行为损害公司利益或声誉，公司将按相关条款注销激励对象尚未行权的股票期权、已行权未转让股票期权的回购工作，回购价格为授予价格；且有权视情节严重程度收回其已行权的股票期权转让所得的收益、收取与股票期权收益等额的违约金，要求其赔偿公司相关损失。

（三）公司不得为激励对象依本激励计划获取有关股票期权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。

（四）公司根据国家税收法律法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

（五）公司应及时按照有关规定履行本次股权激励计划的申报、信息披露等义务；公司应当根据本激励计划及有关监管机构的相关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因非公司原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（六）公司确定本次股权激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍然依据与激励对象签订的《劳动合同书》确定对员工的聘用关系。

（七）法律法规、公司章程规定的其他权利和义务。

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，不得违反公司内部的各项规章制度，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献；

（二）激励对象可在被授予的期权范围内自主决定行权与否及行权数量；

（三）激励对象的资金来源为激励对象合法的自筹资金；

（四）激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务；

（五）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它税费；

（六）激励对象获授的股票期权在行权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；

（七）激励对象承诺在本激励计划有效期内不出现：触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、违反与公司或其关联公司签订的劳动合同/保密协议/竞业禁止协议或其他任何类似协议、从其他公司或个人处收取报酬且未提前向公司披露、严重违反公司规章制度或其他损害公司利益或声誉的个人过错行为，否则应配合公司完成其已获授但尚未行权的股票期权的注销工作、已行权未转让股票期权的回购工作，回购价格为授予价格；且公司有权视情节严重程度收回其已行权股票期权的转让所得收益、收取与股票期权收益等额的违约金，并要求其赔偿公司相关损失。公司在激励对象离职后发现前述行为的，仍有权追究其责任。

（八）激励对象应当按照本计划的规定及公司的要求配合公司完成股票期权的注销或回购手续；激励对象或其继承人监护人应当在公司发出相关通知之日起二十个工作日内配合公司办理相关手续。如激励对象或其继承人、监护人拒不配合办理，则公司可直接视为公司已履行完协议约定的全部义务，公司亦不承担任何违约责任。若激励对象或其继承人、监护人未按照协议约定配合办理相关手续给公司造成经济损失，应向公司予以赔偿。

（九）激励对象应与公司签署《股票期权授予协议书》，经公司股东大会审议通过后生效，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

（十）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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

（十一） 法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第十五章 附则

- 一、 本激励计划由公司股东大会审议通过后生效；
- 二、 本激励计划由公司董事会负责解释。

上海晟矽微电子股份有限公司

董事会

2023 年 1 月 12 日