

长春长光辰芯微电子股份有限公司

2023年股票期权激励计划

2025年6月

目 录

释义.....	2
第一章 总则	3
一、 实施目的	3
二、 实施原则	3
第二章 管理机构	3
第三章 激励对象的确定依据和范围	4
一、 激励对象的确定依据	4
二、 激励对象的范围	4
三、 激励对象的核实	5
第四章 本计划的主要内容	5
一、 激励形式	5
二、 股票来源	5
三、 授予股票期权数量	5
四、 激励权益的具体分配	5
五、 本计划的有效期、授予日、等待期	6
六、 可行权日、行权条件、行权安排、行权价格及禁售期	6
七、 股票期权的调整方法和程序	10
第五章 公司和激励对象各自的权利与义务	11
一、 公司的权利与义务	11
二、 激励对象的权利与义务	12
第六章 本计划的实施及变更、终止程序	13
一、 本计划的实施程序	13
二、 本计划的变更及终止	13
第七章 公司、激励对象发生异动的处理	14
一、 公司异动	14
二、 激励对象异动	14
三、 公司与激励对象之间的纠纷解决机制	17
第八章 附则	17

释义

公司	指	长春长光辰芯微电子股份有限公司，前身为长春长光辰芯光电技术有限公司，已于 2022 年 12 月 26 日变更为股份有限公司
公司董事会	指	长春长光辰芯微电子股份有限公司的董事会
公司股东会	指	长春长光辰芯微电子股份有限公司的股东会
《公司章程》	指	《长春长光辰芯微电子股份有限公司章程》
激励计划、本计划	指	长春长光辰芯微电子股份有限公司 2023 年股票期权激励计划
激励对象	指	符合本计划规定的激励对象资格并经公司董事会最终确认范围后被授予期权的公司员工
股票期权、期权	指	公司根据本计划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
授予协议	指	公司与激励对象签署的《长春长光辰芯微电子股份有限公司 2023 年股票期权激励协议书》
授予	指	公司通过签署授予协议的方式使激励对象有权依照本计划获得一定数量的股票期权
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期
行权	指	激励对象按照本计划设定的价格和条件购买公司股票的行为
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
可行权期	指	期权可行权日到期权失效日止的期限
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买公司股票的价格
等待期	指	期权授予日至股票期权可行权日之间的时间
有效期	指	从董事会作出授予股票期权决议之日起至股票期权全部行权或全部注销完毕之日止的期限
公司上市	指	公司公开发行境外上市股份（H 股）并在香港联交所上市
元、万元	指	人民币元、人民币万元
证券交易所	指	任何一处国际认可的证券交易所，包括但不限于香港联交所、上交所、深交所、北交所、纽交所、纳斯达克等
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
《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》
中国	指	中华人民共和国，为本计划之目的，不包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区
日	指	工作日，即，指除国家法定节假日、星期六和星期日以外的任何一天；如遇国家有关主管机构将星期六或星期日调整为工作日，该等星期六或星期日亦为工作日

第一章 总则

一、实施目的

为了进一步建立、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，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，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，根据《公司法》《证券法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定制定本计划。

二、实施原则

- 1、 依法合规：严格按照法律、行政法规、规章及监管部门规范性文件的规定履行程序；
- 2、 自愿参与：本着自愿参与的原则，不以摊派、强行分配等方式强制员工参与；
- 3、 风险自担：参与人员盈亏自负，风险自担；
- 4、 激励与约束相结合：强化共同愿景，绑定员工与股东的长期利益。

第二章 管理机构

一、 公司股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本计划的实施、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、 公司董事会是本计划的执行管理机构，负责拟定和修订本计划，报公司股东会审批，并在股东会授权范围内办理本计划的相关事宜。公司董事会有权根据实际需要为本计划执行成立专门的工作组或其他机构，负责本计划的具体实施。

第三章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

本计划项下的激励对象依据《公司法》《证券法》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

激励对象应认同公司的价值理念、企业文化、发展前景，对公司忠诚，愿意与公司长期共同发展。

激励对象为公司的董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工，独立董事除外。外籍员工任职公司董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员的，可以成为激励对象。本计划项下的激励对象必须在公司或其控股子公司中任职，并与公司或其控股子公司签署劳动合同。

有下列情形之一的，不能成为本计划项下的激励对象：

- 1、最近十二个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近十二个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近十二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、中国证监会或公司股票上市地证券监管机构认定的不适宜成为激励对象的其他情形。

如在本计划实施过程中，激励对象出现以上规定不得参与激励计划情形的，公司将终止其继续参与本次股权激励的权利，其已被授予但尚未行权的全部股票期权将予以全部注销；其已行权的股票不作处理。

二、激励对象的范围

根据上述确定依据，在本计划项下授予股票期权的激励对象共计 26 名。

三、激励对象的核实

为确保本计划项下的激励对象具备激励条件，公司应在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 个自然日。同时，公司审计委员会负责对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。

第四章 本计划的主要内容

一、激励形式

本计划采取的激励形式为股票期权，即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公司一定数量股票的权利。

二、股票来源

本计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的 H 股股票、公司届时回购的本公司股票或其他法律、法规和规范性文件认可的其他来源。

本计划所涉股票的最终来源由公司董事会或董事会授权公司管理层根据市场及政策情况最终确定。

三、授予股票期权的数量

本计划授予激励对象合计 6,173,000 份股票期权，对应公司股票数量 6,173,000 股，占公司上市前股份总数的比例为 1.6684%。

在行权条件成就的前提下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在可行权日以行权价格购买 1 股公司普通股股票的权利。

本方案不设预留权益，股票期权一次性全部授出。

四、激励权益的具体分配

本计划项下内任何一名激励对象通过本计划获授的股票期权对应的公司股票，不超过公司股本总额的 1%。

本计划项下向激励对象授予的股票期权在各激励对象间的分配情况详见附件。

五、本计划的有效期、授予日、等待期

（一）本计划的有效期

本计划的有效期为自董事会作出授予股票期权决议之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止。自董事会作出授予股票期权决议之日起算，本计划的有效期最长不超过 5 年。

（二）授予日

本计划项下的股票期权授予日以公司与激励对象签署的授予协议为准。

（三）等待期

等待期是指股票获授期权授予日至股票期权可行权日之间的时间。本计划的等待期为自获授期权授予日起至以下两个日期的孰晚者：（1）自授予日起 20 个月后的首个交易日的前一日，以及（2）公司上市之日。

等待期内，激励对象根据本计划获授的股票期权不得行权。

六、可行权日、行权条件、行权安排、行权价格及禁售期

（一）可行权日

授予的股票期权在等待期届满后可以分期开始行权。可行权日必须为交易日，激励对象在得悉内幕消息后不得行权，直至有关消息公布后之交易日为止（包括该日）；尤其是不得在以下较早日期之前一个月内存行权：

- 1、董事会为通过公司任何年度、半年度、季度及任何其他中期业绩举行的会议日期；及

2、公司公布年度或半年度业绩的限期，或公布季度或任何其他中期业绩的限期；

3、《公司法》《证券法》等有关法律、法规和规范性文件规定的或中国证监会、公司股票上市地证券监管机构要求的其他不得行权的期间。

（二）行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

1、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）公司最近三十六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）《公司法》《证券法》等相关法律、法规和规范性文件规定不得实行股权激励的；
- （5）中国证监会或公司股票上市地证券监管机构认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形：

- （1）最近十二个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- （2）最近十二个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- （3）最近十二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) 中国证监会或公司股票上市地证券监管机构认定的不适宜成为激励对象的其他情形。

3、公司已完成公开发行上市。

4、公司应达到以下业绩指标：

本激励计划的业绩考核目标及行权比例安排如下：

(1) 本计划的业绩考核目标具体指标如下：

行权期	目标值 A	触发值 B
第一个行权期	2024 年度营业收入不低于 6 亿元	2024 年度营业收入不低于 5 亿元
第二个行权期	2025 年度营业收入不低于 6.5 亿元	2025 年度营业收入不低于 5.5 亿元

注：上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

(2) 当公司达到业绩考核目标值 A 时，公司层面行权比例为 100%；当公司未达到考核目标值 A、但达到业绩考核触发值 B 时，公司层面行权比例为 80%；当公司未达到业绩考核触发值 B 时，公司层面行权比例为 0%。

5、激励对象达到以下业绩指标：

董事会将对激励对象每个考核年度进行综合考评，激励对象考评结果对应个人层面行权比例如下：

行权期	考核年度	业绩考核指标对应该行权期的个人层面行权比例		
		S (优)	A (良)	B (合格)
第一个行权期	2024 年度	100%	90%	80%
第二个行权期	2025 年度和 2026 年上半年度 (即 2026 年 1 至 6 月)	100%	90%	80%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票数量×当期公司层面行权比例×当期个人层面行权比例。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司统一注销，不可递延至以后年度。

（三）行权安排

在满足行权条件的前提下，激励对象可以分期行权，具体行权安排如下：

行权期	行权时间	计划可行权数量占激励对象获授期权数量比例
第一个行权期	等待期届满后的首个可行权日至等待期届满后十二个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	第一个行权期届满后的首个交易日至等待期届满后二十九个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象当期股票期权必须在行权期内行权完毕。当期行权条件未成就或激励对象未能在行权期内行权，当期股票期权不得行权或递延至下期行权，对应的股票期权公司应当予以注销。

在上述行权期内，对于激励对象所持符合行权条件的股票期权，除《公司法》《证券法》等相关法律、法规和规范性文件、适用于公司的证券监管规则明确规定激励对象可以选择自主行权外，激励对象应根据公司的统一安排集中办理行权手续。经公司通知，激励对象拒绝或未及时配合办理行权手续的，对应的股票期权自动失效。

（四）行权价格

本计划项下授予激励对象股票期权的行权价格为人民币 10 元/股，不低于最近一年经审计的净资产或评估值。为免疑义，行权价格固定，不因公司市值等变化而变化。

（五）禁售期

禁售期是指激励对象行权后所获得的股票进行售出限制的时间段。本计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规和规范性文件以及适用于公司的证券监管规则执行，包括但不限于：

- 1、激励对象在公司上市后行权认购的公司股票，在公司上市之日起一年内不减持。
- 2、激励对象在公司上市后行权认购的公司股票，每年减持的比例不超过其已行权的股票期权数量的 10%。

3、激励对象对其所持公司股份作出其他锁定承诺的，其转让行为还应遵守该等承诺。

七、股票期权的调整方法和程序

(一) 调整方法

在本计划有效期内，若公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、派息或配股等事项，激励对象获授的股票期权数量将作相应调整。股票期权数量的调整方法如下：

1、 资本公积金转增股本、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 为每股的资本公积金转增股本、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 为调整后的股票期权数量。

2、 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股股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

3、 配股

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为配股的股权登记日股票价格； 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。

4、 派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，股票期权的数量不作调整。

(二) 调整程序

公司股东会授权公司董事会，当出现上述情况时由公司董事会决定调整股票期权数量。公司董事会根据上述规定调整股票期权授予数量后，应及时通知激励对象。如公司上市后，法律、法规和规范性文件以及适用于公司的证券监管规则对调整程序另有其他规定的，还应遵守该等规定。

第五章 公司和激励对象各自的权利与义务

一、公司的权利与义务

1、 公司具有对本计划的解释和执行权，并监督和审核激励对象是否具有继续参与本计划的资格。若激励对象未达到本计划所确定的行权条件，公司可以按本计划规定的原则取消激励对象尚未行权的股票期权，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定要求赔偿。

2、 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，或者激励对象因触犯法律、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，公司可以按本计划规定的原则取消激励对象尚未行权的股票期权。

3、 公司根据相关税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的与实施本计划相关的税费（若有）。

4、 公司承诺不为激励对象依本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。

5、 公司应当根据《公司法》《证券法》等相关法律、法规和规范性文件以及适用于公司的证券监管规则的有关规定，为满足行权条件的激励对象办理股票期权行权事宜。但激励对象因股票期权行权受到损失或未能因此获利的，公司或其子公司不承担责任。

6、 公司有权根据《公司法》《证券法》等相关法律、法规和规范性文件以及适用于公司的证券监管规则，并结合公司的实际情况，变更、终止本计划的全部或部分内容。

7、 公司应及时按照有关规定履行本计划的申报、信息披露（如有）。公司承诺本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。

8、 《公司法》《证券法》等相关法律、法规和规范性文件、适用于公司的证券监管规则以及本计划规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

1、 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，为公司的发展作出应有贡献。

2、 激励对象有权且应当按照本计划的规定行权，并按规定锁定和买卖通过股票期权行权所获得的公司股票。

3、 激励对象的资金来源为激励对象自有或自筹资金，资金来源应合法。

4、 除本计划另有规定外，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。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。

5、 激励对象应按相关税收法规及时缴纳因参与本计划产生的相关税费（若有）。

6、 激励对象根据本计划的规定不得成为激励对象的情形时，其已获授予但尚未行使的股票期权自动失效，不再享有该等股票期权的任何权益。

7、 激励对象承诺，不论其是否从公司离职，其在公司上市后因行权所获股票自公司上市之日起一年内不得减持。激励对象违反法律法规或政策规定的锁定和减持要求的，公司有权向该激励对象追究相应责任。

8、 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，将由本计划所获得的全部利益返还公司。

9、 股东会审议通过本计划且董事会通过向激励对象授予股票期权的决议后，激励对象应与公司签署授予协议，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

10、《公司法》《证券法》等相关法律、法规和规范性文件、适用于公司的证券监管规则及本计划规定的其他相关权利义务。

第六章 本计划的实施及变更、终止程序

一、本计划的实施程序

- 1、 公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定本计划。
- 2、 独立董事及审计委员会应当就本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。
- 3、 公司董事会应当依法审议本计划，并提交公司股东会审议。拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事（若有）应当回避表决。
- 4、 公司应当在召开股东会前，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于 10 个自然日）。
- 5、 审计委员会应当充分听取公示意见，在公示期结束后对激励对象名单进行审核，并出具激励对象名单的核查意见及公示情况说明。
- 6、 公司股东会审议本计划，并授权公司董事会或董事会授权公司管理层负责具体实施本计划相关的事宜。拟作为激励对象的股东或与其存在关联关系的股东（若有）应当回避表决。
- 7、 在公司股东会审议通过本计划后，公司董事会审议关于向激励对象授予股票期权的相关事项，激励对象应于董事会决议规定的时间内决定是否接受授予并与公司签署关于本次期权激励的授予协议（如未在前述时间内签署授予协议的，对应的股票期权自动失效；如激励对象签署授予协议接受部分股票期权的，未接受部分股票期权自动失效，授予数量以授予协议为准），以反映双方在本计划项下的具体权利和义务。
- 8、 公司及激励对象根据本计划及授予协议的约定具体实施期权激励。

二、本计划的变更及终止

公司在股东会审议通过本计划之后对本计划进行变更或终止的，需经公司董事会审议通过。

公司独立董事、审计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。

第七章 公司、激励对象发生异动的处理

一、公司异动

（一）公司合并、分立及控制权变更

本计划实施过程中，若因任何原因导致公司的控股股东、实际控制人发生变化或公司发生合并、分立，公司仍然存续的，已授予的股票期权均不作变更。

本计划所指的控制权变更是指公司控股股东、实际控制人发生变更。

（二）公司因发生本计划第四章第六节第（二）部分规定的不得行权情况的，已获授但尚未行权的股票期权，由公司进行注销。

（三）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，已获授但尚未行权的股票期权，由公司进行注销，已行权股票所获得的全部利益返还公司。

二、激励对象异动

（一）激励对象离职

激励对象离职（不再为公司或子公司员工）的，按如下处理：

（1）其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（2）如激励对象在授予日起 7 年内离职的，其已行权但尚未处置的股票期权，公司有权按照离职时公司股票市价（即离职前 20 个交易日公司股票交易均价=离职前 20 个交易日股票交易总额÷离职前 20 个交易日股票交易总量，下同）

的 50%的价格或激励对象行权价格加计 3%的年单利（利息从行权之日起计算至离职之日）的价格的孰低值回购注销，如行权之日起至离职之日期间，公司发生派息、送股、公积金转增股本、配股等除权、除息情况的，则回购价格将根据除权除息情况进行相应调整；同时，公司有权要求激励对象全部或部分返还其已行权且已处置的股票期权所得收益，并且激励对象离职前需缴纳完毕已行权股票期权所涉及的相关税费（如有）；

虽有前款规定，激励对象在授予日起 7 年内离职且离职后加入或创立与公司存在竞争关系的任何实体（从事图像传感器的研发、设计与销售，下同）的，其已行权但尚未处置的股票期权，公司有权按照激励对象行权价格回购注销，如行权之日起至离职之日期间，公司发生派息、送股、公积金转增股本、配股等除权、除息情况的，则回购价格将根据除权除息情况进行相应调整；同时，公司有权要求激励对象全部返还其已行权且已处置的股票期权所得收益，并且激励对象离职前需缴纳完毕已行权股票期权所涉及的相关税费（如有）。

如获授不超过 200,000 份（含本数）股票期权（以最终签署的授予协议约定的授予数量为准，下同）的激励对象在授予日起 8 至 9 年内离职且离职后加入或创立与公司存在竞争关系的任何实体的，或获授超过 200,000 份（不含本数）股票期权的激励对象在授予日起 8 至 12 年内离职且离职后加入或创立与公司存在竞争关系的任何实体的，其已行权但尚未处置的股票期权，公司有权按照离职时公司股票市价的 50%的价格或激励对象行权价格加计 3%的年单利（利息从行权之日起计算至离职之日）的价格的孰低值回购注销，如行权之日起至离职之日期间，公司发生派息、送股、公积金转增股本、配股等除权、除息情况的，则回购价格将根据除权除息情况进行相应调整；同时，公司有权要求激励对象全部或部分返还其已行权且已处置的股票期权所得收益，并且激励对象离职前需缴纳完毕已行权股票期权所涉及的相关税费（如有）。

（二）激励对象退休

激励对象达到退休年龄退休的，应区分以下两种情况处理：

（1）激励对象退休，被公司（含子公司）返聘的，其已行权股票或已获授但尚未行权的股票期权不作处理，按照其退休前本计划规定的程序进行。

（2）激励对象退休，未被公司（含子公司）返聘的，其已行权股票不作处理；已进入行权期且符合行权条件（“已获准行权”）但尚未行权的股票期权继

续保留行权权利，且应在行权期限内行权完毕，否则终止行权，由公司进行注销；未获准行权的股票期权自退休之日起不得行权，由公司进行注销。

（三）激励对象身故

激励对象身故的，按如下处理：

（1）其已行权股票不作处理，由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有。

（2）其已获准行权但尚未行权的股票期权可继续保留行权权利，由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有，且应在行权期限内行权完毕，否则终止行权，由公司进行注销；未获准行权的股票期权自身故之日起不得行权，由公司进行注销。

（四）激励对象丧失劳动能力

丧失劳动能力指激励对象因生理或心理损害无法从事劳动。激励对象丧失劳动能力的，按如下处理：

（1）其已行权股票不作处理。

（2）其已获准行权但尚未行权的股票期权可继续保留行权权利，且应在行权期限内行权完毕，否则终止行权，由公司进行注销；未获准行权的股票期权自丧失劳动能力之日起不得行权，由公司进行注销。

（五）激励对象资格发生变化

激励对象发生本计划第三章第一节规定的不能成为本计划项下的激励对象的情形的，公司将终止其继续参与本次期权激励的权利，其已获授但尚未行权的股票期权自上述事项发生之日起不得行权并由公司进行注销；其已行权股票不作处理。如同时发生本激励计划第七章第二节之第（一）项至第（四）项约定的特殊情形和本项情形的，优先适用本激励计划第七章第二节之第（一）项至第（四）项的约定。

其他未说明的情况由公司董事会根据届时的实际情况确定其相应的处理方式。

三、公司与激励对象之间的纠纷解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的期权激励协议所发生的或与本激励计划及/或期权激励协议相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 30 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（即中国吉林省长春市）有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第八章 附则

- 一、根据公司股东大会的授权，本计划经公司董事会审议通过之日起生效，后续的变更、修订、终止等（如有），亦提交董事会审议。
- 二、本计划由公司董事会负责解释。
- 三、本计划有效期内，激励对象将自动接受本计划的约束和管辖。
- 四、激励对象应与公司签署授予协议以明确双方在本计划项下的具体权利义务（包括但不限于激励对象与公司之间相关纠纷或争端的解决机制），如授予协议与本计划不一致或未明确约定的，以本计划的约定为准。
- 五、公司根据本计划确定的激励对象，并不构成公司对激励对象聘用期限的承诺，公司与激励对象之间的聘用关系及劳动合同期限，仍按照公司或其控股子公司与激励对象签订的相关劳动合同执行。
- 六、如因相关证券监督管理机关颁布新的规定，或者公司适用的法律法规或所处监管环境发生变化的，适用该等规定并按该等规定履行相应的实施程序。

长春长光辰芯微电子股份有限公司

2025 年 6 月

附件：激励对象名单

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量（份）	约占授予股票期权总数的比例（%）	占公司目前总股本的比例（%）
1	Bonnifait Mikaël	Sensor Design team	52,000	0.8424	0.0141
2	Sieu Fon CHOI	Administration	28,000	0.4536	0.0076
3	Wesley Cotteleer	Sensor Design team	26,000	0.4212	0.0070
4	Pieterjan Daelemans	Sensor Design team	42,000	0.6804	0.0114
5	Dobbelaere Thomas Freddy E	Sensor Design team	42,000	0.6804	0.0114
6	Joris De Bondt	Sensor Design team	42,000	0.6804	0.0114
7	Mathias Helsen	Sensor Design team	21,000	0.3402	0.0057
8	Frederik Huys	Field Application	32,000	0.5184	0.0086
9	Evelyne Markey	Sensor Design team	32,000	0.5184	0.0086
10	Cristiana Micaela Nobrega Arreiol	Product Research	11,000	0.1782	0.0030
11	Maxim Vandeplas	Sales Department	21,000	0.3402	0.0057
12	Yuen Su-King	Finance Department	32,000	0.5184	0.0086
13	Victor Förster	Sensor Design team	11,000	0.1782	0.0030
14	Dries Wilbert F. Liebens	Sensor Design team	21,000	0.3402	0.0057
15	NICOLAS CALLENS	Sensor Design team	12,000	0.1944	0.0032
16	Xavier Salmon	Product Research	32,000	0.5184	0.0086
17	Martin Villemur	Sensor Design team	11,000	0.1782	0.0030
18	Jeroen Rotte	Sensor Design team	11,000	0.1782	0.0030
19	Van Sieleghem Edward Carl H	Pixel&Advanced	11,000	0.1782	0.0030
20	Sue Mien Lau	Sales Department	11,000	0.1782	0.0030
21	Gabriël Cornelis Jooste	Sensor Design team	11,000	0.1782	0.0030
22	Ameys Marc	Sensor Design team	11,000	0.1782	0.0030
23	Wolfs Bram	Sensor Design team	50,000	0.8100	0.0135
24	Wim Wuyts	Management for sales	1,540,000	24.9474	0.4162
25	Bogaerts Jan Maria C	Management team for R&D	2,275,000	36.8540	0.6149

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(份)	约占授予股票期权总数的比例(%)	占公司目前总股本的比例(%)
26	Tim Baeyens	Management team	1,785,000	28.9162	0.4824
合计			6,173,000	100.00	1.6684

注：本名单若出现总数与各分项数值之和不符的情况，均为四舍五入原因造成。