

证券代码：430512

证券简称：芯朋微

公告编号：2016-022

无锡芯朋微电子股份有限公司

股票期权激励计划

二零一六年七月

特别提示

1、因全国股转系统尚未颁布股票期权激励相关业务规则，本激励计划授予的股票期权行权时，由此引致公司总股本增加，按照目前适用的全国股转系统业务规则，仍需履行董事会、股东大会审议通过等股票发行程序。因此，本激励计划授予的股票期权行权时可能存在如下风险：

（1）由于股票发行事宜未能经过董事会、股东大会审议通过或者未能取得相关监管机构审批/备案导致股票期权不能行权。

（2）由于激励对象不符合可以参与全国股转系统挂牌公司股票定向发行投资者适当性管理的相关规定导致股票期权不能行权。

2、本激励计划授予的股票期权行权前，如全国股转系统颁布施行股票期权激励相关业务规则的，则本激励计划将根据该等业务规则的要求执行。

3、本激励计划依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《非上市公众公司监督管理办法》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及《无锡芯朋微电子股份有限公司章程》制订。

4、本激励计划的股票来源为公司向激励对象发行新股。

5、本激励计划拟向激励对象授予股票期权总计不超过290万份，涉及的标的股票种类为公司普通股，不超过本激励计划签署时公司股本总额 7,710 万股的 3.76%，并且不超过本激励计划全部实施后公司股本总额 8,000 万股的 3.625%。此次发行的股票期权涉及的标的全部为预留股份。在满足行权条件的情况下，每份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

6、本激励计划授予的股票期权行权价格为：行权价格参考公告前最近一次（2015年7月）现金认购的定向增发价格14元/股，经10股转增10股及2015年度现金分红10股派1元（含税），除权后价格6.9元/股，确定本次激励计划行权价格为7元/股。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息、向老股东定向增发新股等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

7、本激励计划拟向激励对象授予的股票期权均为预留股票期权。预留股票期权的授予需在每次授予前召开董事会会议，确定该次授予的权益数量、激励对象名单、授予价格、业绩考核条件等相关事宜，并履行其他必要的法律程序及信息披露义务。

8、本激励计划有效期为股票期权授予之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止。

9、公司承诺不为激励对象提供贷款或其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

10、公司董事会可根据公司实际需要（如转板上市、整体并购等）或有关法律、法规、规范性文件的要求，视激励对象的实际绩效情况提出加速行权方案，经股东大会审议通过后，激励对象不得对该等方案提出异议。

11、本激励计划必须经公司股东大会审议通过后方可实施。

目录

特别提示	2
第一章释义	5
第二章实施激励计划的目的	6
第三章激励计划制定的基本原则.....	6
第四章激励计划的管理机构.....	6
第五章激励对象的确定依据和范围	7
第六章激励计划具体内容	8
第七章实施激励计划、授予权益、激励对象行权的程序.....	17
第八章公司与激励对象各自的权利义务	18
第九章股权激励计划的变更、终止.....	20
第十章附则	22

第一章释义

芯朋微、本公司、公司	指	无锡芯朋微电子股份有限公司
激励计划、本计划、本激励计划	指	以公司股票为标的，对公司董事、高级管理人员及其他员工进行的长期性激励计划
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份的权利
激励对象	指	按照本计划规定获得股票期权的公司董事、监事、高级管理人员及其他员工
授予日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授予日必须为交易日
等待期	指	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本计划中行权即为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	指激励对象可以行权的日期，可行权日必须是交易日
行权价格	指	本计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
元	指	人民币元
《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》
《公司章程》	指	《无锡芯朋微电子股份有限公司章程》
《考核办法》	指	《无锡芯朋微电子股份有限公司股票期权激励计划考核实施办法》

第二章实施激励计划的目的

为公司进一步储备和吸引优秀人才,完善公司治理结构,健全公司激励机制,充分调动公司中高层管理人员及核心骨干人员的积极性,增强公司管理及核心骨干人员对实现公司持续、快速、健康发展的责任感、使命感,有效地将股东利益、公司利益和优秀人才的个人利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,确保公司发展目标的实现,在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献对等原则,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,制订本激励计划。本激励计划中涉及的股票期权将用于激励公司未来引进的优秀人才、对公司未来发展具备重要贡献的优秀人才和骨干员工。

第三章激励计划制定的基本原则

- 一、公平、公正、公开;
- 二、激励与制约相结合;
- 三、公司利益、股东利益和核心员工利益相结合,促进公司持续健康发展;
- 四、维护股东利益,为股东谋求更高效更持续的回报。

第四章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,负责审议批准本计划的实施、变更和终止。

二、公司董事会是本激励计划的执行管理机构,负责拟订和修订本激励计划,报股东大会审批,并在股东大会授权范围内办理股权激励计划的其他相关事宜。

三、公司监事会是本计划的监督机构,负责审核激励对象的名单,并对本计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章进行监督。

第五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

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》等有关法律及其他有关法律、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

本激励计划中涉及的股票期权将用于激励公司未来引进的优秀人才、对公司未来发展具备重要贡献的优秀人才和骨干员工。

本计划的激励对象只能够接受本公司激励，在接受本公司授予股票期权时未成为其他公司的股权激励对象，并且在本计划实施完毕前不再接受其他公司的股权激励。

二、激励对象的范围

本计划涉及的激励对象为预留激励对象，即激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本次激励计划存续期间经董事会批准后纳入激励计划的激励对象。

所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或公司的控股子公司任职并已与公司签署劳动合同。

第六章激励计划具体内容

本计划授予的权益中，股票期权以公司《考核办法》为依据，若公司层面行权考核结果不达标，则公司按照本计划注销激励对象所获期权中当期可行权份额，或根据届时有效的股东大会、董事会会议决议对可行权份额进行其他安排。

一、本激励计划的股票来源

本计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司股票。

二、本计划标的股票数量

本计划拟向激励对象授予股票期权总计不超过290万份，涉及的标的股票种类为公司普通股，不超过本激励计划签署时公司股本总额7,710万股的3.76%。每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

三、股票期权激励计划的分配

本计划拟向激励对象授予的股票期权均为预留股票期权。预留股票期权的授予需在每次授予前召开董事会会议，确定该次授予的权益数量、激励对象名单、授予价格、业绩考核条件等相关事宜，并履行其他必要的法律程序及信息披露义务。

四、股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日

（一）有效期

股票期权激励计划的有效期为本计划股东大会审议通过之日起至第三期股票期权行权后或注销。如在此期限内，经董事会、股东大会审议决定加速行权，则本股票期权激励计划的有效期为本计划股东大会审议通过之日起至所有股票期权行权后。

（二）授予日

股票期权激励计划授予的预留股票期权的授予日在本计划经股东大会审议通过后，由公司董事会确定。预留股票期权的授予需在每次授予前召开董事会会议，确定该次授予的权益数量、激励对象名单、授予价格、业绩考核条件等相关事宜，并履行其他必要的法律程序及信息披露义务。

（三）等待期

等待期是指股票期权授予后至股票期权每个行权期首个可行权日之间的时间。本激励计划授予的股票期权的第一个行权期的等待期为12个月。

（四）可行权日

在本计划通过后，授予的股票期权自授予日起满12个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，且在行权有效期内，但不得在下列期间行权：

1、公司定期报告公告前30日至公告后2个交易日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告前30日起算；

2、公司业绩预告、业绩快报公告前10日至公告后2个交易日内（如有）；

3、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；

4、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2个交易日

上述“重大交易”、“重大事项”及“可能影响股价的重大事件”为公司依据《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》的规定应当披露的交易或其他重大事项。激励对象必须在期权有效期内行权完毕，计划有效期结束后，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销或届时有效的股东大会、董事会会议决议对可行权份额进行其他安排。

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，每次被授予股票期权的激励对象应在股票期权授予日起满12个月后的未来36个月内分三期行权。

授予的期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

激励对象必须在期权行权有效期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权。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或届时有效的股东大会、董事会会议决议对可行权份额进行其他安排。

（五）禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公

司章程》执行，具体规定如下：

1、激励对象为公司董事、监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。

2、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、监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。

五、股票期权的行权价格或行权价格的确定方法

本激励计划授予的股票期权行权价格为：行权价格参考公告前最近一次（2015年7月）现金认购的定向增发价格14元/股，经10股转增10股及2015年度现金分红10股派1元（含税），除权后价格6.9元/股，确定本次激励计划行权价格为7元/股。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息、向老股东定向增发新股等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

六、激励对象获授权益、行权的条件

（一）股票期权的获授条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

1、公司未发生以下任一情形：

（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）最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（3）中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

（1）最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（2）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事及高级管理人员情形；

（3）公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

（二）股票期权的行权条件

在行权期，激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条件：

1、公司业绩考核要求

公司董事会在授予期权时制定具体的公司业绩考核要求，分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

阶段名称	公司业绩考核指标
第一期行权期	2016年的净利润不低于2500万
第二期行权期	2017年的净利润不低于3000万
第二期行权期	2018年的净利润不低于3500万

期权的行权条件达成，则激励对象按照计划规定比例行权。反之，若行权上一年度考核不合格，激励对象当年度股票期权的可行权额度不可行权，作废处理。

2、个人业绩考核要求

根据公司董事会授予期权时制定的《考核办法》，在本计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核，目前对个人绩效考核结果共有 A、B、C、D 四档。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则上一年度激励对象个人绩效为考核合格；若激励对象上一年度个人绩效考核为 D 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为不合格。

激励对象行权只有在前一年度考核得分在合格以上，方能参与当年度股票期权的行权；否则取消当期行权额度，期权份额作废。

七、股票期权激励计划的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股、分红派息等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。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

$$Q=Q0 \times (1+n)$$

其中：Q0 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、送股或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

$$Q=Q0 \times P1 \times (1+n) / (P1+P2 \times n)$$

其中：Q0 为调整前的股票期权数量；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 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

$$Q=Q0 \times n$$

其中：Q0 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。

（二）行权价格的调整方法

若在行权前有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整。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：P₀ 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

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

其中：P₀ 为调整前的行权价格；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 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：P₀ 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 P₀ 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 仍须大于 1。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量和授予价格不做调整。

（三）股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整行权价格、股票期权数量。

八、股票期权会计处理与期权费用的摊销

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。

第七章实施激励计划、授予权益、激励对象行权的程序

一、实施激励计划的程序

- （一）董事会负责制订本激励计划。
- （二）监事会核查激励对象名单。
- （三）股东大会审议本激励计划。
- （四）股东大会批准本激励计划后即可实施。
- （五）董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权授予、行权等事宜。

二、股票期权授予及期权行权程序

股东大会审议通过本激励计划后，公司董事会根据股东大会的授权及相关的法律法规办理具体的股票期权授予事宜。期权持有人在可行权日内，申请向公司确认行权的数量和价格，并交付相应的购股款项。公司在对期权持有人的行权申请做出核实和认定后，按申请行权数量向激励对象定向发行股票。

第八章公司与激励对象各自的权利义务

一、公司的权利和义务

（一）公司具有对本计划的解释和执行权，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有继续行权的资格。

（二）公司承诺不为激励对象依本计划行使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。

（三）公司承诺本计划经股东大会审议通过后 30 日内，公司不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

（四）公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报、信息披露等义务（如需）。

（五）公司应当根据股票期权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。但若因非公司自身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。

二、激励对象的权利和义务

（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）激励对象可以选择行使期权或者放弃行使期权，在被授予的可行权额度内，自主决定行使期权的数量。

（三）激励对象应当按照本计划规定锁定其获授的股票期权。

（四）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（五）激励对象获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。

（六）激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

（七）法律、法规规定的其他相关权利义务。

第九章股权激励计划的变更、终止

一、公司出现下列情形之一时，本计划即行终止

（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）最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（三）公司股东大会决定终止本计划的；

（四）国家法律法规等规范性文件规定、国家行政机关认定的其他情形。

当公司出现终止计划的上述情形时，激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职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解除与激励对象劳动关系的，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

（二）激励对象因辞职、公司裁员而离职，董事会可以决定对激励对象根据

本计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

（三）激励对象因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在6个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

（四）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、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在6个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

2、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

（五）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象若因执行职务身故的，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并由其指定的财产继承人或法定继承人在6个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

2、激励对象若因其他原因身故的，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

（六）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

第十章附则

一、本计划经公司股东大会审议通过后生效。

二、本计划由公司董事会负责解释。

无锡芯朋微电子股份有限公司

董 事 会

2016年7月12日