

证券代码：838172

证券简称：芯诺科技

主办券商：申万宏源承销保荐

山东芯诺电子科技股份有限公司  
2021 年第一次股权激励计划（草案）  
（第一次修订稿）

2023 年 7 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》、《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》、《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励和限制性股票激励计划的监管要求（试行）》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《公司章程》的规定制定。

二、本计划所采用的激励形式为限制性股票，其股票来源为公司向激励对象定向发行的山东芯诺电子科技股份有限公司人民币普通股。

三、本激励计划的激励对象总数不超过38人，本激励计划授予对象为芯诺科技及其子公司的高级管理人员、核心业务（技术）人员。激励对象不包括独立董事（公司未聘任独立董事）、监事、持有公司5%以上股权的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、本计划授予激励对象限制性股票的价格为2.10元/股。

五、本计划拟向激励对象授予限制性股票总计不超过520.00万股（最终以实际认购数量为准），占本计划草案公告时公司股本总额6,660.00万股的7.81%，本计划不设置预留股份。公司全部有效期内股权激励计划涉及的标的股票总数未超过本次股权激励计划提交挂牌公司股东大会审议时公司股本总额的30%。

在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票解除限售期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票的数量将做相应的调整。

六、本股权激励计划有效期为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解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过72个月。

七、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，公司承诺不为激励对象依本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。

八、公司董事会审议通过本计划后，将提议召开公司临时股东大会审议本计划并发出股东大会通知，本计划经股东大会审议通过后生效且方可实施。

九、自公司股东大会审议通过本计划且授予条件成就之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象授予权益，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在上述期限内完成相关工作的，将披露原因并终止实施本计划。

## 目录

第一章	释义	5
第二章	股权激励计划的目的	6
第三章	股权激励计划的管理机构	7
第四章	激励对象的确定依据和范围	8
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，限制性股票的授予日、限售期及解限售安排	16
第七章	限制性股票的授予价格及确定方法	19
第八章	激励对象获授权益、行使权益的条件	21
第九章	股权激励计划的调整方法	29
第十章	股权激励的会计处理	31
第十一章	股权激励计划的相关程序	33
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	36
第十三章	限制性股票回购注销原则	38
第十四章	公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	39
第十五章	公司与激励对象各自的权利义务	40
第十六章	附则	42

## 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	指	释义
公司、本公司、芯诺科技	指	山东芯诺电子科技股份有限公司
本激励计划、本计划	指	山东芯诺电子科技股份有限公司 2021 年股权激励计划（草案）
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售。
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票在公司任职的符合条件的高级管理人员、核心员工。
限制性股票授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日。
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格。
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间。
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件达成后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并挂牌流通的期间。
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必须满足的条件。
《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》
《管理办法》	指	《非上市公众公司监督管理办法》
《公司章程》	指	《山东芯诺电子科技股份有限公司章程》
《业务规则》	指	《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》
《监管指引第 6 号》	指	《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励和限制性股票激励计划的监管要求（试行）》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
证券登记结算	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

## 第二章 股权激励计划的目的

一、完善公司治理结构，进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引、激励和稳定公司的管理团队以及核心人才；

二、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、员工利益结合在一起，提升公司凝聚力，增强公司的竞争力；

三、激发公司核心员工的使命感和归属感，提高公司的可持续发展能力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

四、在充分保障股东及公司的利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，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，制订本股权激励计划。

五、公司未同时实施其他股权激励计划及其他长期激励机制。

公司不存在同时实施的其他股权激励计划及其他长期激励机制。

### 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，负责审议批准本股权激励计划的实施、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、董事会是本股权激励计划的执行管理机构，负责拟订和修订本股权激励计划，报公司股东大会审批和主管部门审核，并在股东大会授权范围内办理本股权激励计划的相关事宜。

三、监事会是本股权激励计划的监督机构，应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。负责审核激励对象名单，并对本股权激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、规范性文件等规定进行监督。

## 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、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。

#### （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

本计划激励对象为公司高级管理人员和核心员工。核心员工是指在公司任职，对公司发展有重要影响的核心业务、技术和管理骨干员工。具体名单如下：

序号	姓名	职务
1	石海强	副总经理
2	赵福健	副总经理
3	裘国营	副总经理
4	杨勇	副总经理
5	王宪霞	财务负责人
6	陈稳	董事会秘书
7	朱海马	核心员工
8	耿开远	核心员工
9	兰怀迎	核心员工
10	陈小双	核心员工
11	吕敏	核心员工
12	徐泳	核心员工
13	高峰	核心员工
14	袁斌	核心员工
15	张珂	核心员工
16	李玉发	核心员工



17	孟凡红	核心员工
18	尚利	核心员工
19	陈秀娟	核心员工
20	王超	核心员工
21	王纪琪	核心员工
22	刘健	核心员工
23	赵嘉琳	核心员工
24	徐云龙	核心员工
25	单飞	核心员工
26	高俊	核心员工
27	王化胜	核心员工
28	徐晓钰	核心员工
29	马齐营	核心员工
30	张娣	核心员工
31	孔静静	核心员工
32	曹凤花	核心员工
33	马旺	核心员工
34	王龙飞	核心员工
35	卞瑞华	核心员工
36	陈艳娟	核心员工
37	孔霞	核心员工
38	马娟	核心员工

本次股权激励对象的职务均为与公司或公司子公司签署劳动合同并领取薪酬、对公司经营业绩和未来发展有直接影响的高级管理人员和核心员工，与实施股权激励计划的目的相符合。根据公司战略发展需要，董事会可对激励对象和激励数量进行调整，除本激励计划明确由股东大会授权公司董事会处理事宜外，需要由董事会、监事会审议通过后提交股东大会审议。

激励对象中高级管理人员由公司董事会聘任；核心员工为对公司科研、经营

业绩和发展有直接影响的核心业务、技术和管理岗位的骨干员工，由董事会提名、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。

本次股权激励对象名单由公司董事会提名，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。如其中部分核心员工的提名最终未被审议批准，则上述股权激励对象名单及份额将做相应调整。

## 二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共38人，占公司全部职工人数的比例为7.72%。激励对象的范围为：

本激励计划的激励对象共计38人，为公司的高级管理人员及核心员工，占公司（含控股子公司）截至2021年5月30日全部职工人数492人的7.72%。

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。

本次股权激励计划不存在预留权益。

## 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公司公告、公示栏，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

本激励计划标的股票来源为向激励对象定向发行股票。

公司本次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限制性股票5,200,000股，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7.81%：

不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5,200,000股，占公司股本总额的百分比为7.81%。

### 四、 激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务	是否为持股5%以上股东、实际控制人及其近亲属	获授的限制性股票数量（股）	占激励计划拟授出权益总量的比例（%）	涉及的标的股票数量（股）	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							

石海强	副总经理	否	500,000	9.62%	500,000	0.75%	向激励对象发行股票
赵福健	副总经理	否	500,000	9.62%	500,000	0.75%	向激励对象发行股票
裘国营	副总经理	否	500,000	9.62%	500,000	0.75%	向激励对象发行股票
杨勇	副总经理	否	20,000	0.38%	20,000	0.03%	向激励对象发行股票
王宪霞	财务负责人	否	500,000	9.62%	500,000	0.75%	向激励对象发行股票
陈稳	董事会秘书	否	50,000	0.96%	50,000	0.08%	向激励对象发行股票
二、核心员工							
朱海马	核心员工	否	500,000	9.62%	500,000	0.75%	向激励对象发行股票
耿开远	核心员工	否	300,000	5.77%	300,000	0.45%	向激励对象发行股票
兰怀迎	核心员工	否	300,000	5.77%	300,000	0.45%	向激励对象发行股票
陈小双	核心员工	否	300,000	5.77%	300,000	0.45%	向激励对象发行股票
吕敏	核心员工	否	240,000	4.62%	240,000	0.36%	向激励对象发行股票
徐泳	核心员工	否	220,000	4.23%	220,000	0.33%	向激励对象发行股票
高峰	核心员工	否	120,000	2.31%	120,000	0.18%	向激励对象发行股票
袁斌	核心员工	否	120,000	2.31%	120,000	0.18%	向激励对象发行股票

张珂	核心员工	否	120,000	2.31%	120,000	0.18%	向激励对象发行股票
李玉发	核心员工	否	100,000	1.92%	100,000	0.15%	向激励对象发行股票
孟凡红	核心员工	否	60,000	1.15%	60,000	0.09%	向激励对象发行股票
尚利	核心员工	否	60,000	1.15%	60,000	0.09%	向激励对象发行股票
陈秀娟	核心员工	否	60,000	1.15%	60,000	0.09%	向激励对象发行股票
王超	核心员工	否	60,000	1.15%	60,000	0.09%	向激励对象发行股票
王纪琪	核心员工	否	50,000	0.96%	50,000	0.08%	向激励对象发行股票
刘健	核心员工	否	50,000	0.96%	50,000	0.08%	向激励对象发行股票
赵嘉琳	核心员工	否	50,000	0.96%	50,000	0.08%	向激励对象发行股票
徐云龙	核心员工	否	50,000	0.96%	50,000	0.08%	向激励对象发行股票
单飞	核心员工	否	50,000	0.96%	50,000	0.08%	向激励对象发行股票
高俊	核心员工	否	50,000	0.96%	50,000	0.08%	向激励对象发行股票
王化胜	核心员工	否	30,000	0.58%	30,000	0.05%	向激励对象发行股票
徐晓钰	核心员工	否	30,000	0.58%	30,000	0.05%	向激励对象发行股票
马齐营	核心员工	否	30,000	0.58%	30,000	0.05%	向激励对象发

							行股票
张娣	核心员工	否	20,000	0.38%	20,000	0.03%	向激励对象发行股票
孔静静	核心员工	否	20,000	0.38%	20,000	0.03%	向激励对象发行股票
曹凤花	核心员工	否	20,000	0.38%	20,000	0.03%	向激励对象发行股票
马旺	核心员工	否	20,000	0.38%	20,000	0.03%	向激励对象发行股票
王龙飞	核心员工	否	20,000	0.38%	20,000	0.03%	向激励对象发行股票
卞瑞华	核心员工	否	20,000	0.38%	20,000	0.03%	向激励对象发行股票
陈艳娟	核心员工	否	20,000	0.38%	20,000	0.03%	向激励对象发行股票
孔霞	核心员工	否	20,000	0.38%	20,000	0.03%	向激励对象发行股票
马娟	核心员工	否	20,000	0.38%	20,000	0.03%	向激励对象发行股票
预留权益			0	0.00%	0	0.00%	-
合计			5,200,000	100.00%	5,200,000	7.81%	-

## 第六章 激励计划的有效期，限制性股票的授予日、限售期及解限售安排

### 一、 激励计划的有效期

本次股权激励计划的有效期为72个月，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解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过72个月

### 二、 激励计划的授予日

本次股权激励计划的授予日为经公司股东大会审议通过后。

公司应当在条件成就后60日授出权益并完成登记、公告等相关程序。

授予日必须为交易日。

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。

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权益授予前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个月授予其权益。前述推迟的期限不算在 60 日期限之内。

### 三、 激励计划的限售期

激励计划授予的限制性股票的限售期为72个月。激励对象获授权益与首次行使权益的间隔不少于12个月，每期行使权益时限不少于12个月。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由于资本公积金转



增股本、派送股票红利、股票拆细等而增加的股份同时受解除限售条件约束，且解除限售之前不得转让、用于担保或偿还债务等。届时，若限制性股票不得解除限售，则因前述原因获得的股份同样不得解除限售。

本计划授予的限制性股票限售期为自限制性股票授予登记完成之日起，股份累计限售期限为60个月，分三次进入全国中小企业股份转让系统进行股份报价转让，即自限制性股票授予登记完成之日起，第36个月后解锁30%、第48个月后解锁50%、第60个月后全部解锁，激励对象根据本计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

在本激励计划的有效期内，如果公司拟在上海证券交易所、深圳证券交易所首次公开发行并上市的，公司董事会有权根据法律法规的规定对本激励计划的具体方案作出变更或提前终止，如发生变更或提前终止的，公司董事会将根据《非上市公众监管指引第6号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》等相关规定实施。

此外根据本计划取得的限制性股票，激励对象自授予日起需持有满3年，且解禁后需持有满1年期限，方可享受《财政部、国家税务总局关于完善股权激励和技术入股有关所得税政策的通知》（财税[2016]101号）中的相关递延纳税政策。

#### 四、 解限售安排

授予的限制性股票的解限售安排如下表所示：

解限售安排	解限售期间	解限售比例（%）
第一个解限售期	自限制性股票授予登记完成之日起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止	30%
第二个解限售期	自限制性股票授予登记完成之日起48个月后的首个交易日起至授予日起60个月内的最后一个交易日止	50%
第三个解限售期	自限制性股票授予登记完成之日起60个月后的首个交易日起至授	20%

	予日起72个月内的最后一个交易 日止	
合计	-	100%

激励对象获授的限制性股票由于资本公积转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股票的解除限售安排与限制性股票解除限售安排相同。

在解锁期，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜，未满足解锁条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

## 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。

## 第七章 限制性股票的授予价格及确定方法

### 一、 授予价格

限制性股票的授予价格为2.10元/股，授予价格不低于股票票面金额。

### 二、 授予价格的确定方法

#### （一） 确定方法

限制性股票授予价格的确定方法为：

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  
授予价格不低于有效的市场参考价的50%。

#### （二） 定价方式的合理性说明

根据《监管指引》的相关规定，公司本次股权激励授予价格不得低于股票票面金额，且参考了本计划草案公布前二级市场交易情况，经与激励对象充分沟通后最终确定。

公司股票转让方式为集合竞价转让。

本次限制性股票的授予价格为2.10元/股。本激励计划草案董事会召开前1个交易日交易均价为4.61元，本次授予限制性股票价格为前1个交易日交易均价的45.55%；本激励计划草案公告前20个交易日交易均价为3.26元，本次授予限制性股票价格为前20个交易日交易均价的64.33%；本激励计划草案公告前60个交易日交易均价为3.44元，本次授予限制性股票价格为前60个交易日交易均价的60.99%；本激励计划草案公告前120个交易日交易均价为3.60元，本次授予限制性股票价格为前120个交易日交易均价的58.33%。

公司自2016年7月在全国股转系统挂牌，公司目前股票转让方式采用集合竞价交易方式进行交易。公司目前所属新三板创新层，股东超过200人，公众化程度较高，公司股票二级市场交易价格具有连续性，二级市场股票交易价格相对公允，形成了有效的市场参考价。公司本次限制性股票授予价格2.10元/股，授予价格不低于公司本激励计划草案董事会召开前20个交易日、60个交易日、120个交易日的交易均价的50%，授予价格略低于本激励计划草案董事会召开前1个交易

日收盘价的50%，主要原因如下：

1、本次股权激励计划目的为激励和稳定公司的管理团队以及核心员工，充分调动公司中高层管理人员及核心员工的积极性，倡导以价值创造为导向的绩效文化，建立股东与公司管理团队之间的利益共享和约束机制，提升公司管理团队的凝聚力，增强公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

2、公司管理人员和核心员工多为中青年员工，支付能力有限，如股权激励价格过高将会对激励对象造成一定资金压力。而高级管理人员由于减持比例及其他规定致使高管较难及时变现持有股票，可能对其产生长期资金压力。上述资金压力可能导致部分激励对象可能会放弃激励资格，影响股权激励计划的可实施性。同时若股权激励价格较高，也将降低员工参与股权激励计划的积极性，激励计划达不到预期效果，有效性降低。此外，本次股权激励限制性股票解除限售的条件所设置的公司业绩指标和个人业绩指标具有一定挑战性，合理的股权激励价格将充分调动激励对象的工作积极性，有效地将股东利益、公司利益和激励对象利益结合在一起，对公司发展产生正向作用并有利于推动激励目标的实现。

综上，公司综合考虑了激励计划的有效性、可实施性，公司以及激励对象的实际情况，在符合《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（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》等有关规定的情况下，确定了本次股权激励价格，具有合理性和可行性，有利于公司未来绩效考核的达成，不会对公司经营造成负面影响，不会损害公司股东利益。

## 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

本次股权激励存在获授权益条件。

下列人员不得成为激励对象：

- 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“第九章、激励对象获授权益、行使权益的条件”之“二、行使权益的条件（一）公司未发生如下负面情形”中的情形负有个人责任。

除上述不得成为激励对象的情形外，本次激励计划不设置其他获授权益的条件。

#### （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	-

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，本激励计划终止，激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销。

#### （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	-

## 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	-

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，本激励计划终止，激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销。

(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	-
---	---

### （三）公司业绩指标

序号	挂牌公司业绩指标
1	以 2020 年业绩为基准，2021 年公司实现的营业收入较 2020 年增长不低于 20%；2021 年公司实现的净利润较 2020 年增长不低于 15%；
2	以 2020 年业绩为基准，2022 年公司实现的营业收入较 2020 年增长不低于 40%；2022 年公司实现的净利润较 2020 年增长不低于 30%；
3	以 2020 年业绩为基准，2023 年公司实现的营业收入较 2020 年增长不低于 <b>10%</b> ；2023 年公司实现的净利润 <b>不低于 2020 年</b> ；

公司对锁定期前三年的财务指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解锁条件之一。业绩考核的指标为：营业收入增长率和净利润增长率。在本激励计划有效期内，公司对各年度财务业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核指标
第一个解除限售期	以 2020 年业绩为基准，2021 年公司实现的营业收入较 2020 年增长不低于 20%；2021 年公司实现的净利润较 2020 年增长不低于 15%；
第二个解除限售期	以 2020 年业绩为基准，2022 年公司实现的营业收入较 2020 年增长不低于 40%；2022 年公司实现的净利润较 2020 年增长不低于 30%；
第三个解除限售期	以 2020 年业绩为基准，2023 年公司实现的营业收入较 2020 年增长不低于 <b>10%</b> ；2023 年公司实现的净利润 <b>不低于 2020 年</b> ；

注：（1）以上净利润指标均指经审计的合并报表的扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润。（2）由本次股权激励产生的成本将在经常性损益中列支。

如公司未满足上述业绩考核指标，则所有激励对象对应考核年度可解除限售的限制性股票均不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司回购注销。

公司 2018 年、2019 年、2020 年实现的营业收入分别为 13,358.53 万元、21,699.18 万元、25,041.96 万元，三年净利润增长率分别为 73.17%、62.44%、15.41%；公司 2018 年、2019 年、2020 年归属于挂牌公司股东的扣除非经常性损

益后的净利润分别为 1,435.87 万元、2,431.47 万元、3,075.71 万元，三年净利润增长率分别为 157.17%、69.34%、26.50%。

为了维持公司当前业务的高速增长，公司以基于历史业绩的考核指标作为本次股权激励解锁的前提条件，本次股权激励限制性股票解除限售的条件所设置的公司业绩指标具有一定挑战性，合理的股权激励价格将充分调动激励对象的工作积极性，有效地将股东利益、公司利益和激励对象利益结合在一起，对公司发展产生正向作用并有利于推动激励目标的实现，不存在刻意设置较低考核指标向相关人员输送利益的情形，不会损害中小投资者利益。

#### （四）个人业绩指标

本次股权激励包括董事、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	无严重违反公司管理制度，不存在给公司造成巨大经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司通报处分的行为；
2	根据公司制定的《限制性股票激励计划实施考核管理办法》，激励对象只有在解锁的上一年度考核达标，即考核综合评分超过 70 分（含 70 分），才可具备获授限制性股票本年度的解除限售资格，否则，其相对应的限制性股票由公司回购注销；
3	没有违反公司法和资本市场等不得成为激励对象的情形。

#### （五）绩效考核指标合理性说明

公司层面业绩指标为营业收入增长率和扣非后净利润增长率。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。加强营业收入和净利润管理是实现企业财务目标的重要手段之一。公司所设定的考核目标充分考虑了业务开展情况、市场情况、以前年度利润和收入增长情况、同行业可比公司情况、2022年业绩情况等综合因素。

##### 1、 公司业务开展情况

公司主营业务为功率半导体芯片、功率器件的设计、制造与销售，其中功率半导体芯片是功率器件功能的核心，也是公司的核心业务。公司主营业务覆



盖芯片设计、晶圆制造、封装测试等半导体产业链各核心环节，产品广泛应用于消费类电子、汽车电子、工业机电、安防、网络通讯、国防军工等领域。

公司拥有国内最先进的 Photo-Glass 芯片产线，覆盖 5 寸、6 寸芯片，可生产 GPP、可控硅、TVS、FRD 等芯片。公司秉持独立芯片设计、独立晶圆制造、自动化封装与测试，为下游终端客户提供全面的综合解决方案。目前，公司拥有 2 条 5/6 英寸自动化先进生产线，可达产能 300 万片/年 GPP、可控硅、TVS、FRD 等芯片的专业产能规模。

## 2、 市场情况

2021 年，全球半导体产业发展异常繁荣，芯片市场需求激增，“缺芯”、“涨价”、“供不应求”。

2022 年度，受全球新冠疫情的影响、经济形势变化及国际宏观经济大环境影响，传统消费类电子产品需求受到抑制，出货节奏放缓，行业景气度在下滑，需求减弱叠加库存高企导致供过于求；但另一方面，新能源汽车、工业、可再生能源发电等领域的快速发展将带动半导体市场空间。

## 3、 公司历史业绩情况

公司 2019 年度至 2022 年度营业收入及增长率、净利润及增长率情况如下：

年度	营业收入（万元）	增长率%	净利润（万元）	增长率%
2022	30,052.23	-20.55	3,128.66	-32.88
2021	37,824.46	51.04	4,661.40	51.56
2020	25,041.96	15.41	3,075.71	26.5
2019	21,699.18	62.44	2,431.47	69.34

注：上述“净利润”指标指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

如上表所示，2021 年，新冠疫情在全球肆虐，各领域芯片供应短缺问题也笼罩了全年，美国半导体协会（SIA）表明，2021 年全球芯片销量为 1.15 万亿个，销售额为 5559 亿美元，同比增长 26.2%。根据芯谋研究《中国功率分立器件市场年度报告 2022》，2021 年度全球功率分立器件市场份额为 265.59 亿美元，中国功率分立器件市场份额为 110.59 亿美元，其中二极管占比 20.9%。功率二极管全球市场份额为 55.71 亿美元，中国市场份额为 23.15 亿美元，

具有较大的市场空间。得益于中美贸易战带来的国产替代机遇和下游新能源等电子行业对功率半导体器件产品需求的大幅增长外部因素的影响，公司产品供不应求，2021 年营业收入较上年增长 51.04%，扣非净利润增长 51.56 个百分点。

但从 2022 年全年度来看，公司 2022 年公司营业收入为 30,052.23 万元，扣非后净利润为 3,128.66 万元，公司 2022 年营业收入和净利润均比上年同期出现较大幅度下降，系公司受新冠疫情的影响、下游终端市场需求的下降等因素导致的。

当前消费电子“寒潮”并未驱散，2023 年上半年全球市场需求端仍面临一定程度的压力，在消费终端需求萎靡、国际大厂芯片价格下跌的同时，还要面临成本上涨的压力，当前消费类终端需求仍较为疲软，行业内企业多数仍处于主动去库存、削减资本开支阶段。面临价格雪崩、库存堆积等重重冲击，公司为了保持长期可持续发展，未来继续坚持“DY”和“XN”双品牌推广管理，不断加强技术研发和技术创新能力，充实壮大研发与市场销售团队，不断开拓新的产品市场，重点布局新能源汽车、安防工控、国防军工等高端应用领域作为公司长期战略方向。

因此，根据上述行业市场规模总体增速情况，结合公司经营战略的发展规划，公司调整 2023 年度业绩考核指标。公司认为本次激励计划中设置的营业收入指标和净利润指标具有激励效果。

#### 4、同行业可比公司业绩情况

公司比对了同行业可比公司财务数据：产品同样集中在半导体分立器件领域的银河微电(688689)、深深爱(833378)、星海电子(871894)和三联盛(871699) 4 家可比公司 2020 年、2021 年、2022 年的营业收入同比增长率、扣非后净利润同比增长率：

单位：万元

营业收入					
公司名称	2020 年	2021 年	增长率%	2022 年	增长率%
芯诺科技	25,041.96	37,824.46	51.04	30,052.23	-20.55
银河微电	61,023.50	83,235.40	36.40	67,595.78	-18.79

深深爱	41,785.26	75,736.99	81.25	48,326.65	-36.19
星海电子	27,563.17	38,682.65	40.34	39,124.85	1.14
三联盛	7,977.07	16,114.18	92.86	8,355.44	-50.50

单位：万元

净利润					
公司名称	2020年	2021年	增长率%	2022年	增长率%
芯诺科技	3,075.71	4,661.40	51.56	3,128.66	-32.88
银河微电	5,712.53	12,934.61	126.43	6,343.96	-50.95
深深爱	-8,480.98	11,550.31	236.19	610.18	-94.72
星海电子	2,350.21	3,833.80	63.13	4,291.51	11.94
三联盛	-118.28	1,416.07	1,297.26	-2,782.97	-296.53

根据wind显示，业绩层面半导体（申万）板块2023年一季度营收841.14亿元，同比减少10.04%，归母净利润41.49亿元，同比下滑64.09%。其中，分立器件子板块23年一季度实现营收221.91亿元，同比仅减少1.27%，归母净利润14.48亿元，同比下滑21.79%；封测和设计子板块业绩受消费需求拖累最为严重，业绩承压明显，其中封测连续4个季度业绩负增长，23年一季度实现营收141.63亿元，同比减少18.38%，归母净利润1.07亿元，同比下滑92.97%。2023年4月，半导体（申万）板块累计下跌6.03%，分立器件子板块月跌幅达到11.40%。

根据上面的分析，行业的剧烈变化导致同行业可比公司的业绩在2021年大幅上涨、2022年呈现负增长或增长率大幅下降，且2023年前1-4月仍持续下降，波动较为剧烈。

公司所处行业短期存在较强的波动性，但从半导体行业的科技性及国家出台的产业利好政策角度来看，公司所在行业长期向好，机遇与风险并存。

公司是科技型企业，对人才的需求日益增强，股权激励是公司储备人才而引入的长期激励制度，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核结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，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，并且具有较强的激励效果，符合公司的实际情况，有利于促进公司竞争力的提升，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、 限制性股票数量的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票授予登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，限制性股票数量的调整方法如下：

若在本激励计划公告当日至激励对象获授的限制性股票解除限售期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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

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

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票数量； $n$ 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）； $Q$ 为调整后的限制性股票数量。

#### 2、配股

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

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票数量； $P_1$ 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数量。

#### 3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票数量； $n$ 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数量。

#### 4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

### 二、 限制性股票授予价格的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票授予登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，限制性股票授予价格的调整方法如下：

若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有派息、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，应对限

制性股票的授予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： $P_0$ 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、股票拆细的比率； $P$ 为调整后的授予价格。

2、配股

$P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$ 其中： $P_0$ 为调整前的授予价格； $P_1$ 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）； $P$ 为调整后的授予价格。

3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： $P_0$ 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。

4、派息

$$P=P_0-V$$

其中： $P_0$ 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， $P$ 仍须为正数。

5、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作调整。

### 三、 激励计划调整的程序

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。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。发生除上述情形以外的事项需要调整权益数量和拟授予限制性股票价格的，公司必须提交股东大会审议。

## 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，公司将在限售期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，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）授予日

按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定，本股权激励为权益结算股份支付，在授予日不做会计处理。

#### （二）限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售比例将取得员工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益。

#### （三）解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，则由公司进行回购注销，按照会计准则及相关规定处理。

#### （四）公允价值及确定方法

按照《企业会计准则第11号——股份支付》等相关规定，公司以市价为基础，对限制性股票的公允价值进行计量。限制性股票的公允价值为授予日的公允价值。

### 二、 预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定，公司本次激励计划限制性股票的授予对公司相关年度的财务状况和经营成果将产生一定影响。该费用将在本激励计划的实施过程中按照解除限售比例进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

公司以董事会召开前一交易日收盘价（4.50 元/股，假定为授予日的收盘价）对

授予的限制性股票的公允价值进行了预测算。根据《中国会计准则》要求，经测算，本次授予的限制性股票的股份支付金额为1,248.00万元，则会计年度2021年-2026年限制性股票成本摊销情况见下表：

项目	第1年 (2021年)	第2年 (2022年)	第3年 (2023年)	第4年 (2024年)	第5年 (2025年)	第6年 (2026年)	合计
30%解锁的限制性股票	62.40	124.80	124.80	62.40			374.40
50%解锁的限制性股票	78.00	156.00	156.00	156.00	78.00		624.00
20%解锁的限制性股票	24.96	49.92	49.92	49.92	49.92	24.96	249.60
合计	165.36	330.72	330.72	268.32	127.92	24.96	1248.00

注：1、上述成本预测和摊销出于会计谨慎性原则的考虑，未考虑所授予限制性股票未来未解除限售的情况；

2、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响；

3、上述对公司经营成果的影响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，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大（摊销最多的一年预计为330.72万元，占最近一年经审计的2020年归属于挂牌公司股东的净利润3,278.24万元的10.09%，未构成重大影响）。若考虑限制性股票激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。



## 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

1、公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。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，负责实施限制性股票的授予、解除限售、回购、注销等工作。

2、公司应当在召开股东大会前，通过公司公告、公示栏，在公司内部公示激励对象名单，公示期不少于10天。

3、监事会应当对股权激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。同时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。

4、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。

5、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。

6、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。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、解除限售、回购、注销等工作。

### 二、 授出权益的程序

（一）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。

（二）本次激励计划除约定不得成为激励对象的情形外，未设置其他获授权益的条件。因此，本次股权激励计划经股东大会审议通过后同时披露限制性股票授予公告。

（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，由证券登记结算机构办理登记事宜。

（四）公司董事会应当在授予的限制性股票登记完成后，及时披露相关实施情况的公告。

### 三、 行使权益的程序

（一）在解除限售日前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。满足解除限售条件的，由公司办理解除限售事宜；对于未满足条件的，由公司按照本激励计划的相关规定处理。

（二）激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但应当符合有关法律、法规、规范性文件及本激励计划的规定。

（三）公司解除激励对象限制性股票限售前，应当向股转公司提出申请，经股转公司确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

### 四、 激励计划的变更、终止的程序

#### （一）激励计划变更程序

1、公司在股东大会审议通过本激励计划之前可对其进行变更，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东大会审议的本激励计划进行变更的，变更方案应提交股东大会审议，且不得包括导致加速提前解除限售和降低授予价格的情形。

2、公司应及时披露变更原因、变更内容，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。主办券商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。

#### （二）激励计划终止程序

1、公司在股东大会审议前拟终止本激励计划的，需董事会审议通过并披露。公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应提交董事会、股东大会审议并披露。

2、公司应当及时披露股东大会决议公告或董事会决议公告。主办券商应当就公司终止实施激励计划是否符合《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。

3、终止实施本激励计划的，公司应在履行相应审议程序后及时向登记结算公司申请办理已授予限制性股票回购注销手续。

## 五、 回购注销程序

终止实施股权激励计划或者激励对象未达到限制性股票解限售条件时，相应的回购注销程序及安排为公司应及时召开董事会审议回购并注销限制性股票方案并及时公告。

（一）当出现本股权激励计划规定的应当回购注销限制性股票情形的，公司应当召开董事会审议回购注销方案等相关事宜并及时公告。

（二）公司按照本激励计划的规定回购注销限制性股票时，应符合法律、法规、中国证监会、全国股转公司及登记结算机构关于股票回购的相关规定。

（三）公司按本计划规定回购注销限制性股票的，除本计划另有约定外，回购价格为授予价格，但根据本计划需对回购价格进行调整的除外。

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，尚未解除限售的限制性股票如果发生回购情形，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购数量和回购价格做相应的调整，调整方式详见本计划“第十章股权激励计划的调整方式”。

## 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，由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日起5个交易日内决定是否终止实施本股权激励计划。

如公司发生下列情形，本激励计划终止实施，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司授予价格回购注销：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；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。

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，导致不符合授予条件或解除限售安排的，未解除限售的限制性股票由公司统一回购注销处理，激励对象获授限制性股票已解除限售的，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。

董事会应当按照前款规定和本计划相关安排收回激励对象所得收益。

### 二、 激励对象个人情况发生变化的处理

(一)如激励对象发生职务变更时，但仍在公司内，或在公司控股子公司内任职的，其获授的限制性股票完全按照职务变更前本计划规定的程序进行；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解除与激励对象劳务关系的，对激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司授予价格回购注销。

(二)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，激励对象已解除限售的权益继续有效，尚未解除限售的限制性股票将由公司以授予价格回购注销：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法律法规规定不得参与公司股权激励的；⑥中国证监会或全国股转公司认定的其他情形。

（三）激励对象因自愿辞职、被公司辞退、被公司裁员、解除劳动关系等因而离职，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司授予价格回购注销。

（四）激励对象按照国家法规及公司规定正常退休，其获授的限制性股票继续有效，且董事可以决定其个人绩效考核条件是否纳入解除限售条件。

（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、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票将按照本激励计划规定予以解除限售。其个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件；

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，激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司授予价格回购注销。

（六）激励对象身故的，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，经董事会决定，对激励对象已获授但尚未解除限售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，按照本激励计划规定予以解除限售。其身故后个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件；

2、激励对象若因其他原因身故的，在情况发生之日，激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司授予价格回购注销。

（七）激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分的个人所得税。

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 限制性股票回购注销原则

### 一、 限制性股票的回购价格

参见本计划第十一章第五项“回购并注销程序”。

### 二、 回购价格和回购数量的调整方法

参见本计划第十一章第五项“回购并注销程序”。

### 三、 回购价格和回购数量的调整程序

参见本计划第十一章第五项“回购并注销程序”。

#### 第十四章 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，按照本激励计划的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

## 第十五章 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解除限售条件，公司将按本激励计划规定的原则，向激励对象回购并注销其相应尚未解除限售的限制性股票。

（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）公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税。

（四）公司应及时按照有关规定履行本激励计划信息披露等义务。

（五）公司确定本激励计划的激励对象不意味着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，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

（六）公司应当根据本次激励计划、中国证监会、全国股转公司、登记结算机构等的有关规定，积极配合满足解除限售条件的激励对象按规定解除限售。但若因中国证监会、全国股转公司、登记结算机构的原因造成激励对象未能按自身意愿解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（七）法律、法规及本激励计划规定的其他权利及义务。

### 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，为公司的发展作出应有贡献。

（二）激励对象应当按照本激励计划规定锁定其获授的限制性股票。

（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解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

（五）公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有。



（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他税费。激励对象依法履行因本激励计划产生的纳税义务前发生离职的，应于离职前将尚未缴纳的个人所得税缴纳至公司，并由公司代为履行纳税义务。

（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。

（八）法律、法规及本激励计划规定的其他权利义务。

## 第十六章 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。

山东芯诺电子科技股份有限公司

董事会

2023年7月3日