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
2025 年股票期权激励计划（草案）（修订稿）

2025 年 5 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》、《非上市公众公司监督管理办法》、《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。符合本激励计划授予条件的激励对象，以行权价格分次获得公司定向发行的普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司进行登记。激励对象获授的股票期权在行权前，不享有公司股东权利，并且该股票期权不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予不超过 **715.00** 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 111,521,349 股的 **6.41%**。其中，首次授予权益 **572.00** 万份，占本激励计划拟授予权益总额的 **80.00%**，占本激励计划草案公告时总股本的 **5.13%**；预留股票期权 **143.00** 万份，占本激励计划拟授予权益总额的 **20.00%**，占本激励计划草案公告时总股本的 **1.28%**。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 1.50 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 **29** 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 120 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、本激励计划中存在“业绩指标”等相关表述，不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

十、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	10
第四章	激励对象的确定依据和范围	11
第五章	股权激励计划拟授出的权益及分配情况	14
第六章	激励计划的有效期，股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排	27
第七章	股票期权的行权价格及确定方法	30
第八章	激励对象获授权益、行使权益的条件	36
第九章	股权激励计划的调整方法	44
第十章	股权激励的会计处理	46
第十一章	股权激励计划的相关程序	48
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	51
第十三章	公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	54
第十四章	公司与激励对象各自的权利义务	55
第十五章	附则	57

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
本次股权激励、本次股权激励计划、本计划	指	上海晟矽微电子股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）（ 修订稿 ）
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高级管理人员、核心员工
授予日、授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
等待期	指	股票期权授予登记完成日至股票期权可行权日之间的时间段
有效期	指	从公司期权授予日至股票期权失效日止的时间段
行权	指	激励对象根据本计划行使其所设定的条件购买公司股票行为
可行权日	指	指等待期结束后，激励对象可以行权的日期，可行权日必须是交易日
行权条件	指	根据本计划，激励对象行使股票期权所必须满足的条件
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
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
《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》
《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》
元、万元	指	人民币元、万元

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加数直接相加之和在尾数上有差异，系由四舍五入造成。

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(试行)》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。

公司在实施本次股权激励计划的同时存在有效存续的员工持股计划，具体情况如下：

晟矽微电为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和发展公司优秀人才，充分调动公司、子公司管理人员及骨干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、健康高质量发展，于2023年12月实施本次员工持股计划。员工持股计划参与对象合计不超过44人，员工持股计划的股票来源为认购公司定向发行的股票，公司向为本次员工持股计划所设立的4名合伙企业持股平台发行股票不超过10,993,404股，占公司定向发行后总股本的比例不超过9.55%。

2023年11月30日，晟矽微电召开2023年第一次职工代表大会、第四届董事会第十四次会议、第四届监事会第十一次会议，审议通过了《关于公司2023年员工持股计划(草案)的议案》《关于公司2023年员工持股计划授予的参与对象名单的议案》《关于公司2023年员工持股计划管理办法的议案》《关于公司〈2023年股票定向发行说明书〉的议案》等与员工持股计划、股票发行相关的议案。2023年12月15日，公司召开2023年第四次临时股东大会，审议通过上述与员工持股计划、股票发行相关的议案。

2024年3月18日，公司收到中国证券监督管理委员会出具的《关于同意上海晟矽微电子股份有限公司向特定对象发行股票注册的批复》，同意公司向员工持股计划4名合伙企业持股平台发行股票的注册申请。

鉴于部分员工持股计划参与对象放弃或减少认购股份数量，公司董事会根据实际缴款情况对参与对象名单及其认购份额进行调整，最终员工持股计划的参与人数共计 39 人，合计通过持股平台认购公司股票 9,655,813 股，占公司定向发行后总股本的比例 8.48%。上述新增股份将于 2024 年 6 月 7 日起在全国中小企业股份转让系统挂牌并公开转让。具体情况详见公司披露的《关于 2023 年员工持股计划授予的参与对象名单的公告（修订稿）》（公告编号：2024-052）《上海晟矽微电子股份有限公司股票定向发行新增股份在全国股份转让系统挂牌并公开转让的公告》（公告编号：2024-048）。

根据全国股转公司反馈，公司于 2024 年 3 月 28 日更新披露《2023 年员工持股计划（草案）（修订稿）》（公告编号：2023-104）；为员工持股计划增加限售期内由公司回购的退出方式，公司召开第四届董事会第二十二次会议决策通过修改方案并于 2024 年 12 月 31 日披露了《上海晟矽微电子股份有限公司 2023 年员工持股计划（草案）（第二次修订稿）》（公告编号：2024-095）。

公司 2023 年员工持股计划实施过程中，存在部分参与对象离职的情况，公司已经披露《关于 2023 年员工持股计划授予的参与对象变更名单公告》（公告编号：2024-081、2024-098、2025-010、**2025-038**），主办券商亦针对员工持股计划参与对象变更情况出具并披露了合法合规意见。

截至本激励计划草案公告日，公司 2023 年员工持股计划合法有效存续，员工持股计划的 4 名持股平台合计持有公司股票 9,655,813 股，上述股票处于员工持股计划的 36 个月锁定期限内，均为限售股。

虽然上述员工持股计划和本次股权激励计划总体目标相同，都是为了建立、健全公司长效激励计划，吸引和留住优秀人才，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。但是公司员工持股计划股票来源为公司定向发行的普通股股票，是在自愿的原则下鼓励公司董事、监事、高级管理人员和其他核心员工自愿、合法和合规参与，系参与对象基于公司发展前景的自愿投资行为，不存在业绩承诺、业绩考核等履约条件，亦不存在明显折价以换取职工或其他方提供服务的情形。而本次股权激励系股票期权，对激励对象设置公司、个人的业绩考核指标，达到行权条件后激励对象获取股票行权对价低、风险可控；

员工持股计划参与对象 44 人（最终 39 人参加），本次股权激励对象共 **29** 人，主要针对核心管理人员、核心研发人员及核心业务人员，通过持续的股权激励更有利于吸引和留住对公司发展有益的人才。

除此之外，截至本激励计划草案公告日，公司没有其他有效存续的股权激励计划以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

本次激励对象包括公司（含控股子公司）高级管理人员及核心员工，与实施本激励计划的目的相符合。本次股权激励对象为公司（含子公司）高级管理人员的，由董事会提名，报经股东大会审议通过；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**29**人，占公司全部职工人数的比例为**24.58%**。激励对象的范围为：

公司（含控股子公司）高级管理人员、核心员工。

激励对象不包括公司监事或审计委员会成员、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授予的激励对象经董事会提出、监事会发表明确意见后，公司将按要求及时、准确披露当次激励对象的相关信息，预留权益授予的激励对象经董事会提出、监事会发表明确意见后，公司将按要求及时、准确披露当次激励对象的相关信息。预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东会审议通过后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

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，注销其已获授但尚未行权的股票期权。已行权但尚未出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益，并在股票转让后将转让所得收益全部返还给公司；已行权且已出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益以及股票转让所得收

益，激励对象给公司造成损失的，还应同时承担赔偿责任。

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或审计委员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7,150,000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**6.41%**：

存在（一）期同时实施的其他股权激励计划。公司目前存在有效存续的员工持股计划，员工持股计划涉及的标的股票数量为9,655,813股，占本激励计划经公司股东会审议批准时公司股本总额的百分比为8.66%。本次股权激励计划涉及的标的股票数量为7,150,000股，占比为**6.41%**。因此，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**16,805,813**股，占公司股本总额的百分比为**15.07%**，累计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	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	标的股票来源
----	------	------------------	--------------	--------------------	--------	------------------	--------

		人及其近亲属				总额的比例(%)	
一、董事、高级管理人员							
焦庆娟	副总经理、财务负责人	否	700,000	9.79%	700,000	0.63%	向激励对象发行股票
二、核心员工							
潘云燕	核心员工	否	700,000	9.79%	700,000	0.63%	向激励对象发行股票
唐东健	核心员工	否	450,000	6.29%	450,000	0.40%	向激励对象发行股票
李霄	核心员工	否	410,000	5.73%	410,000	0.37%	向激励对象发行股票
莫光锋	核心员工	否	400,000	5.59%	400,000	0.36%	向激励对象发行股票
印杰	核心员工	否	400,000	5.59%	400,000	0.36%	向激励对象发行股票
沈建东	核心员工	否	170,000	2.37%	170,000	0.15%	向激励

							对象发 行股票
谢华	核心员工	否	170,000	2.37%	170,000	0.15%	向激励 对象发 行股票
乐雯	核心员工	否	150,000	2.10%	150,000	0.13%	向激励 对象发 行股票
赵伟华	核心员工	否	150,000	2.10%	150,000	0.13%	向激励 对象发 行股票
蔡杰杰	核心员工	否	150,000	2.10%	150,000	0.13%	向激励 对象发 行股票
李尚耀	核心员工	否	150,000	2.10%	150,000	0.13%	向激励 对象发 行股票
曹磊	核心员工	否	150,000	2.10%	150,000	0.13%	向激励 对象发 行股票
廖伟	核心员工	否	150,000	2.10%	150,000	0.13%	向激励 对象发 行股票
吴东方	核心员工	否	150,000	2.10%	150,000	0.13%	向激励 对象发 行股票
江燕	核心员工	否	150,000	2.10%	150,000	0.13%	向激励 对象发 行股票

丁楠楠	核心员工	否	100,000	1.40%	100,000	0.09%	向激励对象发行股票
柴进	核心员工	否	100,000	1.40%	100,000	0.09%	向激励对象发行股票
袁振嘉	核心员工	否	100,000	1.40%	100,000	0.09%	向激励对象发行股票
夏兆军	核心员工	否	100,000	1.40%	100,000	0.09%	向激励对象发行股票
严晓静	核心员工	否	80,000	1.12%	80,000	0.07%	向激励对象发行股票
纵静	核心员工	否	80,000	1.12%	80,000	0.07%	向激励对象发行股票
徐晓婷	核心员工	否	80,000	1.12%	80,000	0.07%	向激励对象发行股票
姚鸿	核心员工	否	80,000	1.12%	80,000	0.07%	向激励对象发行股票
潘旭媚	核心员工	否	80,000	1.12%	80,000	0.07%	向激励对象发行股票
厉惠兰	核心员工	否	80,000	1.12%	80,000	0.07%	向激励对象发

							行股票
张伟	核心员工	否	80,000	1.12%	80,000	0.07%	向激励对象发行股票
项涤凡	核心员工	否	80,000	1.12%	80,000	0.07%	向激励对象发行股票
朱霏俊	核心员工	否	80,000	1.12%	80,000	0.07%	向激励对象发行股票
预留权益			1,430,000	20.00%	1,430,000	1.28%	-
合计			7,150,000	100.00%	7,150,000	6.41%	-

注：表中百分比数值存在经小数点后两位四舍五入处理，存在尾差调整。

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。

1、部分激励对象获授份额较高的合理性

为了更好地实施本次股权激励计划，稳定核心团队，激发激励对象的积极性，促进公司长远发展，经公司综合考量对本次股权激励的部分激励对象及激励数量等进行了优化调整，陆健、包旭鹤、胡臻不再参与本次股权激励计划，同时调增唐东健、李霄、印杰、莫光锋四位核心员工的股票期权数量。本次股权激励方案调整后，激励对象焦庆娟、潘云燕、唐东健、李霄、印杰、莫光锋获授权益数量明显高于其他参与人员，主要系公司综合考虑行业特点、核心竞争力以及规范管理等因素影响未来发展的关键因素而确定。

在公司所属的集成电路 MCU 设计领域，技术门槛高、研发周期长且市场竞争激烈，企业需通过长期激励机制稳定核心团队以应对技术迭代、供应链管理、市场拓展与资本化的复合挑战。本次股权激励计划通过长期利益绑定强化跨职

能协作，将短期激励成本转化为战略韧性，运营团队保障供应链稳定性和产能弹性，研发与市场闭环缩短技术变现周期，财务与管理的协同则为资本化与规模化提供底层支撑。在国产替代窗口期收窄、人才竞争加剧的行业背景下，构建覆盖“技术-生产-市场-资本”全链条的高凝聚力团队，是突破国际垄断、抢占工控等高端市场的核心路径，契合集成电路企业长周期、重协同、强抗风险的发展逻辑。

核心技术及研发创新能力、市场开拓能力、运营管理能力、规范管理能力是企业核心竞争力所在，人才是企业赖以生存和发展的关键因素。本次激励对象中，唐东健、李霄、印杰、莫光锋为市场营销、技术研发、运营管理等方面的中流砥柱，对于公司技术创新、产品开发以及市场竞争力的提升起到了关键性作用；财务总监焦庆娟、副总裁潘云燕均为复合型专业人才，对公司财务体系建设、资本市场筹划、产学研合作及公司规范运营等不可或缺，且作为公司核心合伙人，参与公司战略规划与顶层设计，深度参与重大经营决策及战略资源统筹，对实现公司长期价值有重大影响。上述 6 名激励对象任职情况、岗位职责、入职时间、具体贡献及工作经历等具体情况如下：

姓名	任职情况	岗位职责	入职时间	具体贡献	工作经历
焦庆娟	副总经理、财务负责人	1、负责制定公司财务战略、设计财务架构及制度，统筹预算管理并监督资金运作，定期分析经营状况并提供预警建议。 2、主导资金规划与融资方案，审核重大资金流动及投资可行性，确保财务合规。	2020年9月	1、通过银企协同优化融资结构，降低融资成本并确保现金流稳定，支撑企业稳健运营； 2、主导 ERP 系统升级，优化业务流程并实现全模块上线； 3、构建战略导向型全面预算管理体系，完善预算编制与执行机制； 4、打造专业化财务团队，建立业财融合机制，构建风险可控的财税管理体系； 5、完善经营分析	拥有 15 年以上在财务管理相关经验，历任总账主管、财务经理、财务总监岗位；前江苏中旗科技股份有限公司（上市公司）财务总监。2020年09月加入晟矽微电。

		3、运用财税政策优化税负，为决策提供财务分析与风险管控支持。		体系，输出多维财务分析报告，建立审计监管透明化沟通机制。	
潘云燕	副总裁	<p>1、统筹总裁办事务，搭建战略级管理体系；</p> <p>2、主管公共关系，把控政企媒体关系及舆情风险；</p> <p>3、牵头人力资源战略规划、人才体系建设及组织效能提升；</p> <p>4、优化行政流程及资源配置；</p> <p>5、分解落实重大决策，统筹跨板块协同，推动战略</p>	2022年4月	<p>1、主导公司组织架构优化重组与人才梯队建设，显著提升管理效能及人效产出；</p> <p>2、推进企业文化价值观重塑，优化团队结构增强凝聚力，同步强化核心人才激励；</p> <p>3、创新合伙人机制，深度绑定核心业务单元目标与利益，驱动业绩持续突破性增长，实现战略与经营多维赋能；</p> <p>4、推进产业链生态建设，建立与复旦大学、上海交大等重点高校校企合作项目；</p> <p>5、积极拓展多元化融资渠道，有效支撑业务战略实施。</p>	拥有15年以上在知名国企、北美跨国公司、科创板上市芯片企业和创业公司任职的中高层管理经验；曾长期服务于上海贝岭研发中心、Celestica全球研发中心；曾任太库科技副总经理、利扬芯片总裁特助、副总经理。2022年4月加入晟矽微电。
唐东健	营销副总监	<p>1、统筹战队营销战略设计与执行，制定定价策略及业绩目标分解方案；</p> <p>2、主导客户关系体系建设及市场拓展落地，监控行业动</p>	2013年1月	<p>1、逾十年行业深耕，任销售工程师期间蝉联多届业绩冠军，成功开拓战略级渠道网络，突破雾化器品类市场打造标杆产品，搭建涵盖健康科技、消费电子等领域的头部企业合作生态，形成持续稳定的业务增</p>	拥有21年以上集成电路行业销售经验；2013年1月加入晟矽微电。

		<p>态并整合资源突破关键项目；</p> <p>3、负责团队人才梯队建设与预算效能管理，推动业务指标高效达成。</p>		<p>长体系；</p> <p>2、晋升区域销售总监后重构区域运营架构，创新设计客户价值评估模型与组织效能管理机制，通过动态激励策略驱动团队效能跃升，带领区域销售规模实现跨越式发展，持续保持市场领先地位。</p>	
李霄	研发总监兼项目总监	<p>1、统筹新产品开发全流程管理，主导项目评估、立项审批、资源调配、进度监控及验收结项；</p> <p>2、定期组织项目推进会，协调解决跨部门协作障碍与重大技术难题；</p> <p>3、监督研发项目管理规范执行，定期评估流程缺陷并推动制度优化；</p> <p>4、实施项目团队绩效考核，落实奖惩机制并跟进改进措施；</p> <p>5、指导项目经理日常工作，审核关</p>	2013年12月	<p>拥有18年的专业技术岗位工作经验和超过二十年的团队管理经验。</p> <p>1、研发体系构建：建立覆盖产品全周期的管理制度，规范需求评估、资源分配、风险管控等核心流程；</p> <p>2、项目全流程落地：主导多品类新品开发（预研→设计→验证→量产），实施节点质量评审机制；</p> <p>3、跨部门协同优化：推行矩阵式协作模式，系统解决技术瓶颈与资源调配冲突；</p> <p>4、团队能力建设：建立项目经理培养体系，输出标准化操作手册；</p> <p>5、决策支持升级：推进项目精细化管理，实现进度可视化与趋势预判分析。</p>	<p>拥有30年以上在集成电路研发项目领域相关经验，历任版图设计工程师、资深版图设计工程师岗位、研发中心项目总监。2013年12月加入晟矽微电。</p>

		键节点交付物质量。			
印杰	产品线总监兼FAE经理	<p>1、统筹产品全生命周期规划与技术方案设计，制定市场战略并推动业绩达成；</p> <p>2、建立客户服务双体系：前端技术方案支持+后端关系维护，实现产品落地与技术赋能；</p> <p>3、监测行业趋势及竞品动态，统筹内外部资源实现技术攻坚与市场突破；</p> <p>4、构建"市场-研发-技术"协同机制，推动产品迭代与解决方案优化；</p> <p>5、管控战队预算执行；</p> <p>6、培养复合型团队，推进跨职能人才梯队建设与技术能力升级。</p>	2013年7月	<p>1、构建完整的区域FAE技术服务体系，规划通用Flash、家电触摸、安防芯片三大产品矩阵，突破小家电、电子烟、TWS耳机等新市场领域；</p> <p>2、配合公司战略发展主导区域战略布局，组建华南（广州）、华中（长沙）区域团队，搭建产学研基地实现校企联合培养，累计输送芯片方案开发人才50+；</p> <p>3、建立市场-研发-FAE协同机制，推动多款主力产品技术方案落地，支撑客户项目量产。</p>	拥有16年以上MCU方案开发工作经验；2013年7月加入晟矽微电，期间担任FAE工程师、FAE经理、PM、智能家居事业部总监、家电产品线总监等职务。
莫光锋	营运副总监	<p>1、制定年度生产预算，监控良率、效率等核心指标，驱动</p>	2011年3月	曾担任应用开发部经理期间，主导半导体MCU产品开发，搭建IDE集成开发环境、仿真器	拥有15年以上集成电路行业应用开发经验；2011年3月加入

		<p>成本优化；</p> <p>2、统筹晶圆流片至成品交付全链条管理，确保订单准时交付；</p> <p>3、制定产能规划，协调产销资源；</p> <p>4、优化供应商体系与供应链流程，支撑业务需求；</p> <p>5、搭建高效运营管理体系，推动团队专业化建设。</p>		<p>及烧录器完整工具链，攻克移动电源、苹果数据线等核心项目并实现行业标杆客户量产，团队多次获评公司优秀团队奖，个人获优秀干部奖，同步完成FAE/AE体系搭建及核心技术骨干培养；</p> <p>后续历任MCU产品线总监、汽车与工控事业部总监，优化迭代8位/32位汽车级与工控MCU产品线，完成电机控制、BMS等领域重点产品定义，推动IDE工具链第三代升级及产品生态链规划；</p> <p>现任营运中心副总监，主导新产品生产导入、供应链优化及晶圆流片至交付全链条管理，统筹产能规划与产销协同，同步强化团队梯队建设与跨部门协作效能。</p>	晟矽微电。
--	--	--	--	--	-------

综上所述，公司在充分考虑上述激励对象入职时间、任职情况、工作经历、岗位职责、具体贡献等基础上，结合公司以研发创新、开拓市场、规范管理的发展定位，并根据上述6名激励对象的岗位职能、战略价值、未来发展潜力等综合要素，决定对上述激励对象的授予权益数量高于其他股权激励参与人员，具有合理性。

2、子公司员工参与本次股权激励的合理性、必要性

本次股权激励计划的激励对象中，子公司员工情况如下：

序号	员工姓名	子公司名称	担任职务
1	唐东健	广东晟矽	副总监
2	李霄	广东晟矽	项目总监
3	莫光锋	南京晟矽	副总监
4	印杰	广东晟矽	部门总监
5	沈建东	南京晟矽	部门经理
6	谢华	南京晟矽	部门经理
7	李尚耀	广东晟矽	经理
8	曹磊	广东晟矽	经理
9	廖伟	广东晟矽	部门经理
10	丁楠楠	广东晟矽	经理
11	柴进	广东晟矽	经理
12	袁振嘉	广东晟矽	经理
13	张伟	南京晟矽	工程师

南京晟矽、广东晟矽为挂牌公司的关键子公司，承担了公司技术研发、产品销售以及未来重点发展的新产品设计研发，有助于拓宽了公司产品的应用市场，对公司的经营业绩、市场拓展和公司品牌战略具有积极的影响，与公司业务具有协同效应，是公司业务的重要组成部分，是公司整体战略目标实现不可或缺的部分。

作为激励对象的子公司员工为对公司未来经营业绩和发展有直接影响的子公司负责人或管理、技术或销售方面的骨干员工，是公司未来发展的中坚力量，对公司经营管理、业绩发展等具有较为显著的影响力。公司将该等子公司员工认定为核心员工并实施股权激励，不仅充分考虑了激励对象的代表性和示范效应，有利于公司在面对行业竞争时能够稳健发展，增强员工对公司的归属感，吸引和留住优秀人才，保证人员稳定。而且有利于建立母子公司与上述员工之间的利益共享与约束机制，增强其对实现公司持续、稳健、健康发展的责任感、使命感，促进公司战略目标的实现，为公司创造更大的价值，对推动公司的业务发展和综合竞争力具有积极的影响，故上述子公司员工认定为核心员工并参与本次股权激励具有合理性和必要性。

3、本次股权激励计划与员工持股计划参与对象重合情况

本次股权激励对象共29名，其中有17名曾参与2023年员工持股计划，重合率为58.62%，本次股权激励计划与公司2023年员工持股计划重合对象及认购数量情况如下：

序号	姓名	职务类别	本次股权激励获授的股票期权数量（份）	2023年员工持股计划认购公司股份数量（股）
1	焦庆娟	副总经理、财务负责人	700,000	428,571
2	潘云燕	核心员工	700,000	1,285,714
3	唐东健	核心员工	450,000	599,400
4	李霄	核心员工	410,000	142,842
5	印杰	核心员工	400,000	85,628
6	沈建东	核心员工	170,000	42,852
7	谢华	核心员工	170,000	14,284
8	乐雯	核心员工	150,000	14,284
9	赵伟华	核心员工	150,000	14,284
10	蔡杰杰	核心员工	150,000	142,842
11	李尚耀	核心员工	150,000	28,542
12	廖伟	核心员工	150,000	285,428
13	江燕	核心员工	150,000	99,900
14	严晓静	核心员工	80,000	42,814
15	纵静	核心员工	80,000	14,271
16	徐晓婷	核心员工	80,000	42,814
17	潘旭娟	核心员工	80,000	14,271

公司2023年员工持股计划股票是公司向员工持股平台定向发行的普通股股票，是在自愿的原则下鼓励符合条件的董监高及核心员工自愿参与，系员工持股计划参与对象的自愿投资行为，不存在业绩承诺、业绩考核等履约条件，亦不存在明显折价以换取职工或其他方提供服务。而本次股权激励系股票期权，针对激励对象设置公司、个人的业绩考核指标，达到行权条件后激励对象获取股票行权对价低。公司员工持股计划和本次股票激励计划在定价机制、考核目标和收益逻辑上形成差异化互补，且均面向对公司发展具有关键作用的高级管理人员、核心员工等，人员重合集中于驱动MCU产品研发、运营、市场拓展等方面的核心管理团队，符合半导体设计行业人才竞争常态，因此，公司本次股权激励计划与员工持股计划参与对象重合具有合理性。

五、 相关说明

本次股权激励计划存在预留权益，预留部分为1,430,000份股票期权，占本

次股权激励计划的**20.00%**。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 激励计划的有效期限、股票期权的授权日、可行权日、行权有效期限和行权安排

一、 激励计划的有效期限

本次股权激励计划的有效期限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，有效期限从首次授予权益日起不超过10年。

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15日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前15日起算，至公告日日终；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前5日内；
- 3、自可能对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，至依法披露之日内；
- 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分三次行权，对应的等待期分别为授权日起12个月、24个月、36个月。

预留权益的等待期为若在2025年10月31日前（含2025年10月31日）授予，则等待期为预留权益授权日起12个月、24个月、36个月；若在2025年11月1日后（含2025年11月1日）授予，则分两次行权，对应的等待期分别为预留权益授权日起24个月、36个月。

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**15**日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前**15**日起算，至公告日日终；

2、公司业绩预告、业绩快报公告前**5**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，至依法披露之日内；

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	自授权日起12个月后的首个交易日起至授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授权日起24个月后的首个交易日起至授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授权日起36个月后的首个交易日起至授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
合计	-	100%

预留部分的股票期权若在2025年10月31日前（含2025年10月31日）授出，则行权安排与首次授予相同。若在2025年11月1日后（含2025年11月1日）授出，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	自预留权益授权日起24个月后的首个交易日起至预留权益授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

第二个行权期	自预留权益授权日起36个月后的首个交易日起至预留权益授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	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，在就任时确定的任职期间，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）激励对象授予的股票期权在每期行权后，公司董事、高级管理人员按照《公司法》规定办理股票的法定限售；其他激励对象所获股票中的50%可于行权后自由流通，剩余50%股票限售6个月，自完成中国证券登记结算有限公司限售登记起计算限售期间，锁定期满后办理解除限售后股票自由流通。各期行权对应的限售期独立计算，互不关联。

（四）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、规范性文件对锁定期和减持的规定发生变化，激励对象应从其规定执行锁定期和减持限制的安排。

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1.50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，自主定价方法，行权价格低于有效的市场参考价。

本次期权的行权价格以公司二级市场股票交易均价为有效市场参考价。

公司第五届董事会第三次会议（2025年5月23日）审议通过2025年股票期权激励计划（草案）（修订稿）前1个交易日、前20个交易日、前60个交易日以及前120个交易日成交数量、成交金额、交易均价等情况如下表所示：

期间	成交数量 (万股)	成交金额 (万元)	成交均价 (元/股)	行权价格/成交 均价
前1个交易日	3.33	9.31	2.79	53.71%
前20个交易日	24.98	71.83	2.88	52.16%
前60个交易日	107.04	317.91	2.97	50.51%
前120个交易日	198.27	581.10	2.93	51.18%

注：数据来源于同花顺iFind，上述交易数据不包含大宗交易。

本次期权的行权价格低于股票二级市场交易均价，为董事会审议本激励计划前60个交易日的股票交易均价的50.51%。

考虑到此次股票期权授予的性质为股权激励，公司为激励和稳定公司的管理团队以及核心员工，充分调动员工的工作积极性和能动性，达到良好激励效果，给予激励对象股票期权行权价格一定的折扣，同时综合考虑了宏观经济环境、公司所处行业、公司成长性、每股净资产、前期发行价格、同行业可比公司情况、股权激励计划的激励效果、被激励对象的经济负担等多种因素，根据《监管指引6号》的相关规定，本着“重点激励、有效激励”的原则，经公司与激励对象充分沟通的基础上最终确定。

（二）定价方式的合理性说明

公司本次股权激励行权价格低于有效的市场参考价（审议本次股权激励方案董事会召开前60个交易的交易日二级市场股票交易均价），合理性分析情况如下：

1、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[2025]6422号”审计报告，截止2024年12月31日，挂牌公司总股本为111,521,349股，经审计属于挂牌公司股东的净资产95,925,054.74元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为0.86元。2024年度，归属挂牌公司的净利润-40,075,044.65元，归属于挂牌公司股东的扣除非经常性损益后的净利润-54,495,695.01元，基本每股收益-0.37元。

本次期权的行权价格不低于公司最近一年经审计的每股净资产。

2、前期发行价格

截至审议本次股权激励相关议案的董事会前，最近一次股票定向发行系公司在2023年进行的股票发行。2023年11月30日，公司披露《股票定向发行说明书》，发行价格为3.5元/股，本次期权的行权价格低于公司股票前期发行价格，由于最近一次发行距本次股权激励计划已超过一年，相应行情、公司经营情况已不能代表目前的公司市值情况，故不能作为公司目前股票期权的行权价格的参考。

3、同行业可比公司情况

公司所处的行业为“C3973 集成电路制造”。根据公司**2024年年度报告**，归属于挂牌公司股东的每股收益为**-0.37元/股**，由此计算的市盈率为负数，无法作为本次股权激励行权价格的有效定价指标，因此本次发行不参考同行业市盈率。

根据同花顺 iFind 显示，集成电路制造行业的新三板可比挂牌公司的市净率及市销率情况如下：

单位：万元

代码	公司名称	2024.12.31 净资产	2024年1-12月 营业收入	市净率 (PB)	市销率 (PS)
430094.NQ	确安科技	63,159.85	13,161.48	1.33	6.36
430552.NQ	亚成微	27,192.29	26,556.48	5.25	5.38
830976.NQ	电通微电	6,776.42	16,978.30	0.73	0.29
831394.NQ	南麟电子	40,712.28	29,348.10	0.71	0.99
可比公司平均数		34,460.21	21,511.09	2.01	3.25
挂牌公司		10,595.68	25,339.56	3.21	1.21

注：数据来源于同花顺 iFind，数据统计时间为 2025 年 5 月 22 日。

按照本次股权激励行权价格 1.5 元/股及挂牌公司 2024 年度的财务数据测算，本次股权激励定价对应的公司市净率为 1.58 倍、市销率为 0.66 倍，虽低于同行业均值，但未超出同行业可比公司的市净率、市销率的分布区间，本次股权激励定价存在一定合理性。

4、本次激励计划的目的

公司所在的集成电路制造业为技术密集型行业，随着行业竞争者的不断增加，人才竞争日益加剧。本次激励计划的目的是为激励公司管理团队以及核心员工，调动管理团队和核心员工的积极性，将激励对象与公司利益捆绑、共同持续发展。建立、健全公司长效激励机制，完善公司的薪酬体系，吸引和留住优秀人才。而有效地实施股权激励计划是稳定核心骨干人才的重要方式之一，给予激励对象股票期权行权价格一定的折扣，可以达到较好的激励效果。基于对公司发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则，有效将股东利益、公司利益和个人利益结合在一起，为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

5、有利于完善公司薪酬体系，为公司长远发展提供机制和人才保障

适当的股权激励价格不仅能降低公司管理成本、激发人才动力，同时是公司保持行业领先地位、进一步促进公司持续增长的重要举措。

本次股权激励计划以公司业绩作为核心考核指标，确定了激励对象为公司高级管理人员和核心员工。上述激励对象是公司重要工作的承担者，对于公司的发展均具有举足轻重的作用。给予激励对象股票期权行权价格一定的折扣，有利于进一步完善公司现有薪酬体系，充分调动激励对象的积极性，让激励效果最大化，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。

激励对象未来的收益取决于公司二级市场股价与行权价格的差额，若行权价格较高，则在授予相同数量期权的情况下，授予期权的价值过低，起不到足够的激励作用。

6、本次激励计划行权价格的定价不存在利益输送的情况

本次激励计划已经公司召开第五届董事会第三次会议审议通过并提交公司2024年年度股东大会审议通过后方可实施。且激励对象为公司高级管理人员的，除需满足股权激励考核指标要求外，减持公司股票还需遵守《公司法》《证券法》等相关法律法规规定，即其在就任时确定的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%，除此之外，其他激励对象行权股份数量的50%存在限售六个月的安排，因此股权激励更有利于实现对高级管理人员及核心员工的长期绑定，有利于降低管理成本、保障公司的持续、规范、健康发展，是与公司长期共同发展的行为。本次激励计划行权价格的定价不存在利益输送的情况。

7、有利于促进公司发展和维护股东权益

本着激励与约束对等的原则，在本次股权激励计划中，公司按照期权可行权数量设置了具有一定挑战性的公司层面业绩考核指标。本次激励计划以低于市场参考价确定行权价格，可以进一步激发激励对象的主观能动性和创造性。以此为基础，本激励计划将为公司未来持续发展经营和股东权益带来正面影响，并推动激励目标的顺利实现。

8、激励计划的可实施性

本次股权激励计划共涉及29名员工，其中除1名高级管理人员外其余28名激励对象为公司核心员工。公司共授予核心员工股票期权502万份，根据本次股权激励计划拟授出股票期权的分配情况，在满足行权考核条件的情况下，本次拟获授股票期权的核心员工平均每人需要支付26.89万元才能行使全部获授权益。公司核心员工多为中青年员工，支付能力有限，如行权价格过高将会对激励对象造成一定的资金压力。上述资金压力可能导致部分激励对象放弃激励资格，影响激励计划的可实施性。同时若激励价格较高，也将降低员工参与激励计划的积极性，激励计划达不到预期效果，有效性降低。因此，公司综合考量多种因素，确定本次的股权激励价格。

9、股票期权激励计划行权价格低于市场参考价的参考案例

根据全国股转系统公开披露信息，据不完全统计，近三年股票期权激励计划行权价格低于市场参考价的案例如下：

序号	公司简称及 证券代码	激励计划公 告时间	市场参考价	行权价格
1	胜软科技 833339	2022/7/14	股权激励计划(草案)披露日前60个交易日的交易均价作为有效市场参考价，即每股6.67元	5.10元
2	山脉科技 873471	2022/8/5	前期发行价格为3.5元/股	3.00元
3	安达科技 830809(现 北交所)	2022/8/5	本激励计划草案公告前60个交易日公司股票均价每股16.47元	13.18元
4	天际航 831412	2022/8/29	市场参考价每股净资产1.77元和除权除息计算后发行价3.39元中的较高者，即3.39元。	2.50元
5	汇能精电 830996	2023/1/19	股权激励计划(草案)披露日前60个交易日交易均价为有效市场参考价，即5.00元/股	4.00元
6	钢银电商 835092	2023/4/17	次股票期权的行权价格采取二级市场股票交易均价为参考基础，并综合考虑各维度进行自主定价的方式。有效参考下为前20个交易日均价(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量，为本激励计划草案公告前20、60以及120个交易日均价孰高)即2.92元	2.50元
7	华晟经世 873983	2023/8/21	以同行业公司市盈率作为参考，激励计划行权价格对应公司最近一个会计年度的市盈率为12.7倍(公司同行业中属于165类的全部北证A股公司市盈率中位数约为16.7751倍，新三板市盈率中位数约为3.5589倍，高于全部新三板市盈率中位数)	11.20元
8	中讯四方 430075	2023/11/3	股票期权的行权价格采取二级市场股票交易均价为参考基础，并综合考虑各维度进行自主定价的方式，有效参考价为前60个交易日均价，即4.00元	3.60元
9	首帆动力 832266	2024/2/8	以董事会审议本激励计划前有成交的60个交易日的股票交易均价为有效参考价8.15元	8.00元

综上所述，公司为了达到调动核心团队积极性、留存行业优秀人才的良好激

励效果，本激励计划的行权价格为1.50元/股。本次期权的行权价格以公司股票二级市场交易价格为有效市场参考价，综合考虑了宏观经济环境、公司所处行业、公司成长性、前期发行价格、同行业可比公司情况、股权激励计划的激励效果、被激励对象的经济负担等多种因素确定。给予激励对象股票期权行权价格一定的折扣（为董事会审议本激励计划前60个交易日交易均价的**50.51%**），有利于进一步完善公司现有薪酬体系，可以充分调动激励对象的积极性，让激励效果最大化，实现股东利益、公司利益以及激励对象利益的高度统一，对公司发展产生正向作用并推动激励目标的实现。

本激励计划虽然会产生股份支付费用，但整体费用不会对公司日常经营产生不利影响。本激励计划行权价格的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。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，不存在损害股东利益的情形。

三、 预留部分股票期权的行权价格及确定方法

预留部分股票期权的行权价格与首次授予的股票期权行权价格一致，即为每份1.50元。预留股票期权在授予前，须召开董事会审议通过相关议案并披露授予情况。

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为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

序号	挂牌公司业绩指标
1	<p>2025 年：</p> <p>1、营业收入考核</p> <p>公司营业收入$\geq$3.00 亿元，行权比例 100%；</p> <p>2. 70 亿元$\leq$公司营业收入$<$3.00 亿元，行权比例 90%；</p> <p>2. 40 亿元$\leq$公司营业收入$<$2.70 亿元，行权比例 80%；</p> <p>公司营业收入$<$2.40 亿元，行权比例 0%。</p> <p>2、净利润考核</p> <p>无</p>

2	<p>2026 年：</p> <p>1、营业收入考核</p> <p>公司营业收入$\geq$3.60 亿元，行权比例 100%；</p> <p>3.24 亿元$\leq$公司营业收入$<$3.60 亿元，行权比例 90%；</p> <p>2.88 亿元$\leq$公司营业收入$<$3.24 亿元，行权比例 80%；</p> <p>公司营业收入$<$2.88 亿元，行权比例 0%。</p> <p>2、净利润考核</p> <p>净利润$\geq$1000 万元 ， 行权比例 100%；</p> <p>500 万元$\leq$净利润$<$1000 万元 ， 行权比例 90%；</p> <p>0$\leq$净利润$<$500 万元 ， 行权比例 80%；</p> <p>净利润$<$0 ， 行权比例 0%。</p>
3	<p>2027 年：</p> <p>1、营业收入考核</p> <p>公司营业收入$\geq$4.32 亿元，行权比例 100%；</p> <p>3.89 亿元$\leq$公司营业收入$<$4.32 亿元，行权比例 90%；</p> <p>3.46 亿元$\leq$公司营业收入$<$3.89 亿元，行权比例 80%；</p> <p>公司营业收入$<$3.46 亿元，行权比例 0%。</p> <p>2、净利润考核</p> <p>净利润$\geq$2000 万元 ， 行权比例 100%；</p> <p>1000 万元$\leq$净利润$<$2000 万元 ， 行权比例 90%；</p> <p>500$\leq$净利润$<$1000 万元 ， 行权比例 80%；</p> <p>净利润$<$500 万元 ， 行权比例 0%。</p>

注 1：上述“营业收入”为公司经审计的合并财务报表中的营业收入。

注 2：上述“净利润”指标计算以归属于公司股东的扣除非经常性损益后并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及/或员工持股计划所涉及的股份支付费用影响数值作为计算依据。

注 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。

注 4：公司层面可行权比例按照营业收入和净利润对应行权比例的较小值。

存在一期同时实施的股权激励计划（员工持股计划），各期激励计划设立的公司业绩指标的相关性为零。

（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	<p>激励对象在等待期内及行权时须持续在岗，且没有出现以下情形：</p> <p>①严重违纪行为，参见公司奖惩制度；</p> <p>②自行辞职，或因个人原因被公司解除劳动合同的；</p> <p>③行权上一年度，激励对象按照公司规定的个人考核指标考核结果为不胜任的；</p> <p>④存在不得成为激励对象的情形。</p>												
2	<p>个人 KPI。公司将对激励对象分年度进行考核，并根据考核结果确定激励对象当年实际可行权的股票期权数量。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（杰出）”、“A（超越预期）”、“B（达到期望）”、“C（需要改进）”、“D（不能接受）”等五个等级，公司绩效考核等级的划分遵循“活力曲线”理论，通过正态分布原则区分员工表现约 20%为高绩效者（S/A 级），70%为合格贡献者（B 级），10%为需关注对象（C/D 级）。公司将评级与本次股权激励行权资格挂钩，旨在构建科学、公平的激励体系，确保公司目标与个人贡献的有效统一。公司将期权行权资格限定于 B 级及以上员工，本质上是对公司核心价值创造者的资源倾斜。</p> <p>公司对员工的考核等分别对应当年实际可行权的比例如下表所示：</p> <table border="1" data-bbox="360 1377 1350 1469"> <thead> <tr> <th>等级</th> <th>S</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>可行权</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>激励对象当年实际可行权的股票期权数量=获授期权数量*当年行权比例*公司层面可行权比例*个人行权比例。</p> <p>激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。</p>	等级	S	A	B	C	D	可行权	100%	100%	100%	0%	0%
等级	S	A	B	C	D								
可行权	100%	100%	100%	0%	0%								

（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，两个层面的考核要求将公司整体业绩和个人绩效进行了紧密结合。

1、公司层面业绩考核

（1）考核指标的选取

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。营业收入是企业销售规模的直观体现，能够帮助公司衡量市场渗透深度，推动规模化扩张，为公司后续持续盈利奠定基础。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。一方面，公司当前提高产品市场占有率、巩固市场优势地位，另一方面，公司强化管理和效率，提升公司盈利能力，为回报投资者奠定基础，因此，公司本次股权激励公司结合目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，设定营业收入和净利润两项考核指标，对激励对象具有一定挑战性和可行性，考核指标设定合理、科学，预估能达到较好激励效果。

（2）考核指标具有挑战性与激励效果

同为集成电路制造行业的新三板挂牌公司近年来的经营业绩情况如下：

单位：万元

公司名称	营业收入			归属于挂牌公司股东的扣除非经常性损益后的净利润		
	2022年	2023年	2024年	2022年	2023年	2024年
确安科技	12,039.64	11,793.19	13,161.48	823.36	-790.26	-810.92
亚成微	14,478.91	20,818.12	26,556.48	737.99	2,196.62	4,814.78
电通微电	10,929.48	13,908.84	16,978.30	-1,139.98	-1,330.65	-1,555.43
南麟电子	30,745.60	32,487.61	29,348.10	-3,431.37	414.42	-2,128.71
平均值	17,048.40	19,751.94	21,511.09	-752.50	122.53	79.93

注：数据来源于可比公司在全国股转系统公开披露的年度报告。

2022年至2024年集成电路行业主要受行业周期影响，行业内公司的经营业绩均出现不同程度波动。2022年，行业整体的下行周期开启，全球半导体需求放缓，消费电子（手机、PC等）出货量大幅下滑。同时，行业内出现高库存、去库存化压力大的情况。国内集成电路企业面临“营收承压+盈利收缩”双重挤压；2023年，全球市场逐步进入库存调整末期，部分细分领域（汽车电子、工业控制、功率半导体）率先回暖；2024年，AI与新兴市场带动复苏AI服务器、高端GPU、HPC芯片需求爆发式增长，带动上游供应链恢复活力。同时，受到国产化进程提速以及政策红利持续释放的影响，市场有所回暖但尚不均衡。

公司2022年至2024年的营业收入以及归属于挂牌公司股东的扣除非经常性损益后的净利润情况如下：

单位：万元

项目	2022年	2023年	2024年
营业收入	18,868.68	19,373.59	25,339.56
归属于挂牌公司股东的扣除非经常性损益后的净利润	-9,175.41	-15,922.90	-5,449.57

结合公司2022年至2024年的经营情况，公司本次股票期权激励计划业绩指标设定的合理性及对员工的激励效果可实现性，主要体现在以下几个方面：

1) 营业收入增长率略高于公司历史水平

根据公司2022年至2024年的经营业绩情况，公司2022年至2024年营业收入的复合增长率为15.89%。根据中商产业研究院发布的《2024-2029中国MCU芯片市场现状研究分析与发展前景预测报告》显示，2022年中国MCU市场规模达493.2亿元，较上年增长13.67%，2023年约为575.4亿元，中商产业研究院分析师预测，2024年中国MCU市场规模将达到625.1亿元。根据上述数据，2022-2024年我国MCU市场规模由493.2亿元增长至约为625.1亿元，年复合增长率为12.6%。

公司本次股权激励营业收入的考核指标2025年-2027年分别为3亿元、3.6亿元、4.32亿元，同比增长率分别为18.39%、20.00%、20.00%，本次股票期权激励设置的营业收入考核指标高于公司过去三年间营业收入的增速以及我国MCU市场的增速，具有一定挑战性，但面对逐步回暖不均衡的市场，对公司也是一次机遇，因此，本次营业收入业绩考核指标的设立将对公司员工产生一定激励作用。

2) 毛利率回升，净利润弹性有望释放

受集成电路行业周期下行、终端市场需求萎靡的影响，加之库存较高、去库存慢，产品销售价格承压大幅下滑且产品成本处于高位，导致整体毛利较大幅度下滑，公司2022年至2024年的净利润持续为负，尽快实现扭亏为盈是公司目前重要的经营目标。公司通过优化产品结构、加强成本管控、提升规模效应，2024年公司整体毛利率回升至13.82%，同时公司费用结构持续优化，2024年公司期间费用率下降至39.99%，费用率具备持续改善的空间，利润弹性有望释放。公司本次股票期权激励计划的考核期间毛利率和利润空间有望进一步提升。由于2022-2024年公司亏损金额较大，实现扭亏为盈及盈利增长具有一定挑战性，因此，本次净利润业绩考核指标的设立将对公司员工产生一定激励作用。

3) 考核机制兼顾短期与中长期发展目标

2025年设定单一收入指标，聚焦营收增长，通过规模扩张提升公司产品的市场占有率，为公司盈利能力提升奠定基础。2025年不设净利润考核，有助于

降低因市场波动或阶段性亏损而导致激励计划失效的风险，增强管理层信心及核心员工的信心与稳定性；而后续年份的复合指标体系可有效约束“唯规模论”倾向，实现质量与效益协同提升，因此公司设定2026年至2027年“收入+净利润”的双重指标，驱动从规模扩张向盈利能力提升的转变。此类阶梯式目标设置，确保激励持续有效，提升管理层长期经营动力。

公司本次股票期权激励计划以营收为先导、利润为跟进的阶梯式考核符合商业逻辑，匹配公司“扭亏-盈利-增长”的三阶段战略，兼顾短期生存与长期价值；同时，分阶段目标降低行权风险，双重指标约束短期行为，有利于激发团队在关键成长期的全力投入。

此外，公司2025年度仅设置营业收入考核指标而未设置净利润考核指标的主要原因有：

1) 公司战略过渡期导向

2024年受消费电子行业温和复苏以及公司自身技术和客户驱动，亏损程度大幅收窄，毛利率由0.91%回升至13.82%，营业收入同比增长30.79%，经营态势显著改善。公司处于“扭亏为盈”的关键阶段，公司2025年度的核心战略是巩固收入增长动能、提升毛利率水平。公司制定此核心战略主要考虑到消费电子行业处于温和复苏期，营收增长代表市场份额提升，有利于锁定客户与订单，为后续盈利奠定基础，收入增长可验证产品商业化能力。

2) 避免激励目标过度短期化

若将净利润作为关键考核指标，可能促使管理层压缩研发、市场等关键投入，不利于长远发展。为保障公司技术积累与客户基础建设，公司本年度优先采用收入增长作为激励指标，避免因短期盈利压力影响公司的长期经营战略。

3) 净利润波动性较高

MCU行业仍处于复苏爬坡阶段，收入指标更能客观反映市场接受度与产品落地情况。相较之下，净利润易受原材料价格、产能利用率等外部因素影响。2025年度公司将营业收入作为考核指标的核心，有利于更科学合理地引导团队达成阶段性目标。

因此，公司本次股票期权激励计划未在第一个考核期设置净利润指标，第二个考核期以及第三个考核期的公司业绩指标增加了净利润指标，有助于实现公

司的发展目标以及保护公司股东的利益，上述考核指标设置安排符合公司发展实际情况，具有合理性。

公司设置三年期的考核结构有助于引导管理层兼顾短期突破与长期能力建设，与公司“技术+市场”双轮驱动的增长逻辑深度契合，有利于实现股东、公司与员工利益的动态平衡。

就企业战略而言，公司“8位和32位双轮驱动”的产品发展战略与公司最小经营单元改革提供增长动能。公司依托工艺优化持续深化细分市场布局，完善产品矩阵，继续巩固消费电子、家电、工控等市场基本盘；同时通过技术创新、加强与战略客户和头部客户的合作，加速渗透触摸、电机等高附加值应用领域。同时最小经营单元机制促使各事业部聚焦垂直场景，人均效能有望提升，为持续增长提供组织保障。

综上，结合公司2022年至2024年的经营业绩情况，公司本次股票期权激励计划设置的2025、2026、2027年的考核业绩指标既体现了公司的侧重点导向，亦具有一定挑战性，同时具有可实现性，本次股权激励业绩指标的设定符合公司发展战略，预期可以达到激励效果。

2、个人层面绩效考核

除公司层面的业绩考核以外，公司还针对激励对象个人，结合公司组织架构，设置了符合公司特点的绩效考核管理体系，对不同部门、不同岗位与不同级别的人员实施差异化的综合考核，依激励对象的工作目标完成情况、工作能力及工作态度综合评定激励对象的绩效考核结果。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。公司预期通过此次股权激励，能够实现以奋斗者为本、共创共享共担的合伙人文化和激励效果，促进公司业绩长期稳定增长，为客户创造价值，为股东带来更高效、更持久的投资回报。

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：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：**2.76元/股**（采用以**2025年5月22日**公司股票收盘价计算）；

(2) 行权价格：1.50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：**3.98%、5.15%、4.68%**（采用三板成指最近1年、2年、3年的波动率，以**2025年5月22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2025年6月，则2025年-2028年股票期权成本摊销情况测算见下表：

单位：万股、万元

首次授予股票期权数量	需摊销的总费用	2025年	2026年	2027年	2028年
572.00	743.67	239.37	333.44	132.46	38.40

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《2025年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。

税。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。（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《2025年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《2025年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

2025年5月23日