

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预留权益授予公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

2025 年 10 月 13 日，公司召开第五届董事会第六次会议及第五届监事会第六次会议，审议通过了《关于公司 2025 年股票期权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 2025 年股票期权激励计划预留权益授予的激励对象名单的议案》等议案。

同日，公司在全国股转系统指定信息披露平台披露了《第五届董事会第六次会议决议公告》（公告编号：2025-075）、《第五届监事会第六次会议决议公告》（公告编号：2025-076）、《关于对拟认定核心员工进行公示并征求意见的公告》（公告编号：2025-077）、《2025 年股票期权激励计划预留权益授予的激励对象名单》（公告编号：2025-078）、《关于召开 2025 年第四次临时股东大会通知公告（提供网络投票）》（公告编号：2025-079）等公告。

2025 年 10 月 13 日至 2025 年 10 月 23 日，公司向全体员工就核心员工、本次激励计划预留权益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本次激励对象名单提出异议。2025 年 10 月 24 日，公司监事会就激励计划相关事宜出具同意意见，并在全国中小企业股份转让系统信息披露平台（www.neeq.com.cn）披露了《监事会关于 2025 年股票期权激励计划预留权益授予相关事项的核查意见公告》（公告编号：2025-080）。

2025 年 10 月 27 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 2025 年股票期权激励计划预留权益授予事项的合法合规性意见》。

2025年10月31日，公司召开2025年第四次临时股东大会，审议通过了2025年股票期权激励计划预留权益授予的相关议案。公司实施2025年股票期权激励计划获得批准。

公司已于2025年6月13日召开2024年年度股东大会，审议通过《关于提请股东大会授权董事会办理2025年股票期权激励计划相关事宜的议案》，授权董事会办理公司股票期权激励计划相关事宜。董事会被授权办理本次股票期权激励计划相关事宜。

## 二、 股权激励计划概述

### （一）获受益的条件

本激励计划不存在获受益条件。

### （二）授予对象范围及数量

本激励计划预留权益拟授予的激励对象总人数为22人，激励对象的范围均为公司（含控股子公司）核心员工。

本次股票期权激励计划预留权益授予139万份。

### （三）行权价格

本激励计划预留权益授予的股票期权的行权价格为2.03元/股。

### （四）股票来源

本激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司普通股股票。

### （五）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。

### （六）等待期

股票期权激励计划中预留权益在2025年10月31日前（含2025年10月31日）授予，等待期为预留权益授权日起12个月、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。

## 三、 股票期权拟授予情况

### （一）拟授予股票期权基本情况

1. 授权日：2025年10月31日

2. 行权价格：2.03 元/股
3. 授予对象类型：董事 高级管理人员 核心员工 其他
4. 预留权益拟授予人数：22 人
5. 预留权益拟授予数量：1,390,000 份
6. 股票来源：向激励对象发行股票 回购本公司股票 股东自愿赠与  
其他

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。

股权激励计划（草案）披露后不存在已实施完毕的权益分派等事项，无需对行权价格、授予数量作出调整。

公司应当在授予公告披露后的 5 个交易日内通过主办券商向全国股转公司提交《股票期权授予登记申请表》及要求的其他文件。经全国股转公司审查确认后，公司在取得确认文件后的 5 个交易日内向中国结算申请办理登记手续，并在完成股票期权登记后 2 个交易日内披露股票期权授予结果公告。

## （二）拟授予明细表

序号	姓名	职务	拟授予数量 (股)	占授予总量 的比例 (%)	对应股票总量 占授予前总股本 的比例 (%)
一、董事、高级管理人员					
董事、高级管理人员小计			0	0.00%	0.00%
二、核心员工					
1	陈磊	核心员工	100,000	1.44%	0.09%
2	黄加琳	核心员工	90,000	1.29%	0.08%
3	李海波	核心员工	90,000	1.29%	0.08%
4	秦伟华	核心员工	90,000	1.29%	0.08%
5	王国鹏	核心员工	80,000	1.15%	0.07%
6	李振华	核心员工	80,000	1.15%	0.07%
7	毛克平	核心员工	80,000	1.15%	0.07%
8	谢尚真	核心员工	80,000	1.15%	0.07%

9	王震燕	核心员工	80,000	1.15%	0.07%
10	谢华	核心员工	60,000	0.86%	0.05%
11	胡魁	核心员工	60,000	0.86%	0.05%
12	夏兆军	核心员工	60,000	0.86%	0.05%
13	胡姣	核心员工	50,000	0.72%	0.04%
14	刘嫣乐	核心员工	50,000	0.72%	0.04%
15	范文荣	核心员工	50,000	0.72%	0.04%
16	陈耀光	核心员工	50,000	0.72%	0.04%
17	黄凯波	核心员工	50,000	0.72%	0.04%
18	吴凯	核心员工	50,000	0.72%	0.04%
19	张伟	核心员工	50,000	0.72%	0.04%
20	曹磊	核心员工	50,000	0.72%	0.04%
21	柴进	核心员工	20,000	0.29%	0.02%
22	丁楠楠	核心员工	20,000	0.29%	0.02%
核心员工小计			1,390,000	19.97%	1.25%
合计			1,390,000	19.97%	1.25%

上述名单中，无单独或合计持有挂牌公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

### （三）拟授予情况与已通过股东会审议的股权激励计划的差异情况说明

本次激励计划预留权益中向上述 22 名激励对象授予 139 万份期权，剩余 2,500 份股票期权不再授予，按作废失效处理，其余内容与已通过股东会审议的股权激励计划不存在差异。

## 四、行权要求

### （一）行权安排

本次授予股票期权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，行权时间安排如下：

行权安排	行权时间	行权比例（%）
第一个行	自授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权	40%

权期	日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	
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%

## （二）行权条件

### 1、公司层面业绩考核要求

行权安排	业绩考核要求
第一次行权	<p>2025 年：</p> <p>1、营业收入考核</p> <p>公司营业收入 <math>\geq 3.00</math> 亿元，行权比例 100%；</p> <p>2. 70 亿元 <math>\leq</math> 公司营业收入 <math>&lt; 3.00</math> 亿元，行权比例 90%；</p> <p>2. 56 亿元 <math>\leq</math> 公司营业收入 <math>&lt; 2.70</math> 亿元，行权比例 80%；</p> <p>公司营业收入 <math>&lt; 2.56</math> 亿元，行权比例 0%。</p> <p>2、净利润考核</p> <p>公司 2025 年净利润增长率 <math>\geq 90\%</math>，行权比例 100%；</p> <p>50% <math>\leq</math> 公司 2025 年净利润增长率 <math>&lt; 90\%</math>，行权比例 90%；</p> <p>35% <math>\leq</math> 公司 2025 年净利润增长率 <math>&lt; 50\%</math>，行权比例 80%；</p> <p>公司 2025 年净利润增长率 <math>&lt; 35\%</math>，行权比例 0%。</p>
第二次行权	<p>2026 年：</p> <p>1、营业收入考核</p> <p>公司营业收入 <math>\geq 3.60</math> 亿元，行权比例 100%；</p> <p>3. 24 亿元 <math>\leq</math> 公司营业收入 <math>&lt; 3.60</math> 亿元，行权比例 90%；</p> <p>2. 88 亿元 <math>\leq</math> 公司营业收入 <math>&lt; 3.24</math> 亿元，行权比例 80%；</p> <p>公司营业收入 <math>&lt; 2.88</math> 亿元，行权比例 0%。</p> <p>2、净利润考核</p> <p>净利润 <math>\geq 1000</math> 万元，行权比例 100%；</p> <p>500 万元 <math>\leq</math> 净利润 <math>&lt; 1000</math> 万元，行权比例 90%；</p>

	<p>0≤净利润&lt;500万元，行权比例 80%；</p> <p>净利润&lt;0，行权比例 0%。</p>
第三次行权	<p>2027 年：</p> <p>1、营业收入考核</p> <p>公司营业收入≥4.32 亿元，行权比例 100%；</p> <p>3.89 亿元≤公司营业收入&lt;4.32 亿元，行权比例 90%；</p> <p>3.46 亿元≤公司营业收入&lt;3.89 亿元，行权比例 80%；</p> <p>公司营业收入&lt;3.46 亿元，行权比例 0%。</p> <p>2、净利润考核</p> <p>净利润≥2000 万元，行权比例 100%；</p> <p>1000 万元≤净利润&lt;2000 万元，行权比例 90%；</p> <p>500≤净利润&lt;1000 万元，行权比例 80%；</p> <p>净利润&lt;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 2：2025 年公司净利润增长率=（2025 年公司净利润-2024 年公司净利润）÷2024 年公司净利润的绝对值。

注 3：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 4：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 5：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。

## 2、个人层面业绩考核要求

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"> <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、 本次权益授予后对公司财务状况的影响

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10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

预留授予股票期权数量	需摊销的总费用	2025年	2026年	2027年	2028年
139.00	126.69	13.45	72.66	29.31	11.27

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。

## 六、 备查文件

1. 上海晟矽微电子股份有限公司第五届董事会第六次会议决议；
2. 上海晟矽微电子股份有限公司第五届监事会第六次会议决议；
3. 监事会关于 2025 年股票期权激励计划预留权益授予相关事项的核查意见公告；
4. 上海晟矽微电子股份有限公司 2025 年第四次临时股东大会决议；
5. 上海市锦天城律师事务所关于上海晟矽微电子股份有限公司 2025 年第四次临时股东大会的律师见证法律意见书。

上海晟矽微电子股份有限公司  
董事会

2025 年 11 月 3 日