

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结果公告

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、股票期权授予结果

（一）实际授予基本情况

- 期权简称及代码：晟矽 JLC2、850129
- 授权日：2025 年 10 月 31 日
- 登记日：2025 年 12 月 8 日
- 行权价格：2.03 元/股
- 实际授予人数：22 人
- 实际授予数量：1,390,000 份
- 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

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。

（二）实际授予明细表

序号	姓名	职务	拟授予数量（股）	实际授予数量（股）	实际授予数量占授予总量的比例（%）	实际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	0%	0%

二、核心员工						
1	陈磊	核心员工	100,000	100,000	1.44%	0.09%
2	黄加琳	核心员工	90,000	90,000	1.29%	0.08%
3	李海波	核心员工	90,000	90,000	1.29%	0.08%
4	秦伟华	核心员工	90,000	90,000	1.29%	0.08%
5	王国鹏	核心员工	80,000	80,000	1.15%	0.07%
6	李振华	核心员工	80,000	80,000	1.15%	0.07%
7	毛克平	核心员工	80,000	80,000	1.15%	0.07%
8	谢尚真	核心员工	80,000	80,000	1.15%	0.07%
9	王震燕	核心员工	80,000	80,000	1.15%	0.07%
10	谢华	核心员工	60,000	60,000	0.86%	0.05%
11	胡魁	核心员工	60,000	60,000	0.86%	0.05%
12	夏兆军	核心员工	60,000	60,000	0.86%	0.05%
13	胡姣	核心员工	50,000	50,000	0.72%	0.04%
14	刘嫣乐	核心员工	50,000	50,000	0.72%	0.04%
15	范文荣	核心员工	50,000	50,000	0.72%	0.04%
16	陈耀光	核心员工	50,000	50,000	0.72%	0.04%
17	黄凯波	核心员工	50,000	50,000	0.72%	0.04%
18	吴凯	核心员工	50,000	50,000	0.72%	0.04%
19	张伟	核心员工	50,000	50,000	0.72%	0.04%
20	曹磊	核心员工	50,000	50,000	0.72%	0.04%
21	柴进	核心员工	20,000	20,000	0.29%	0.02%
22	丁楠楠	核心员工	20,000	20,000	0.29%	0.02%
核心员工小计			1,390,000	1,390,000	19.97%	1.25%
合计			1,390,000	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) 本次授予结果与拟授予情况的差异说明

本次授予股票期权结果与拟授予情况不存在差异。

二、 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%

(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 \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. 56 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. 56 亿元，行权比例 0%。</p> <p>2、净利润考核公司</p> <p>2025 年净利润增长率 \geq 90%，行权比例 100%；</p> <p>50% \leq 公司 2025 年净利润增长率 $<$ 90%，行权比例 90%；</p>

	<p>35%≤公司 2025 年净利润增长率<50%，行权比例 80%；</p> <p>公司 2025 年净利润增长率<35%，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≥3.60 亿元，行权比例 100%；</p> <p>3.24 亿元≤公司营业收入<3.60 亿元，行权比例 90%；</p> <p>2.88 亿元≤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≥1000 万元，行权比例 100%；</p> <p>500 万元≤净利润<1000 万元，行权比例 90%；</p> <p>0≤净利润<500 万元，行权比例 80%；</p> <p>净利润<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<4.32 亿元，行权比例 90%；</p> <p>3.46 亿元≤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≥2000 万元 ，行权比例 100%；</p> <p>1000 万元≤净利润<2000 万元 ，行权比例 90%；</p> <p>500≤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 2：2025 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"> <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%								

三、 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。公司股东大会已确定激励计划的预留授予日为2025年10月31日。假设公司本次授予的股票期权业绩指标可以实现且被激励对象全部行权，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。

四、 备查文件目录

1. 中国证券登记结算有限责任公司北京分公司发行人业务部出具的《股权激励计划期权登记确认书》。

上海晟矽微电子股份有限公司

董事会

2025年12月9日