

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

2021年第一期限制性股票激励计划

（草案）

二〇二一年八月

声明

本公司及董事、监事、高级管理人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》、《非上市公司监督管理办法》、《非上市公司监管指引第6号——股权激励与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《上海晟矽微电子股份有限公司章程》等规定制订。

二、本激励计划为限制性股票激励计划。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。

三、本计划拟向激励对象授予股票权益3,652,500股，约占本激励计划签署时公司股本总额49,786,368股的7.34%。

本激励计划实施后，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的30%。

预留权益为730,500股，全部为限制性股票。预留权益合计约占本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的1.47%，预留部分约占本次激励计划授予总额的20%，预留比例未超过本激励计划拟授予权益数量的20%。

在本激励计划草案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，限制性股票的授予价格、授予数量将做相应的调整。

四、本激励计划拟向激励对象授予限制性股票的价格系参考公司所处的行业、成长性、最近20个交易日及最近60个交易日的交易均价综合确定，授予价格为7.44元/股。

五、本激励计划激励对象为董事会认为需要激励的目前在公司（含控股子公司）任职的高级管理人员与核心员工。本激励计划首次授予的激励对象总人数不超过65人（含本数）。预留激励对象的确定标准与本激励计划的激励对象的确定依据保持一致。预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审核通过后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。

六、本激励计划有效期为自限制性股票授予登记完成之日起至所有限制性股票解限售或回购并注销之日止，不超过60个月。本次授予的限制性股票自本期激励计划授予日起满12个月后，激励对象应在未来48个月内分3期解限售。

七、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，包括为贷款提供担保。

八、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

九、在本计划有效期内，如果公司根据经营需要拟进入精选层、中国境内首次公开发行股票并上市或者与上市公司进行重大资产重组的，公司董事会也可依据《公司法》、《证券法》、股转公司规范性文件的要求或有关法律、法规、规范性文件的要求就本协议提出修订方案。前述修订方案经公司股东大会审议通过后生效，对激励对象具有约束力；激励对象不得对该等方案提出异议或反对。

目录

声明	2
特别提示	3
目录	5
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	8
第四章 激励对象的确定依据和范围	9
第五章 股权激励计划拟授出的权益情况	12
第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况.....	13
第七章 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	14
第八章 限制性股票的授予价格及相应的确定方法	17
第九章 激励对象获授权益、行使权益的条件.....	19
第十章 股权激励计划的调整方法	24
第十一章 股权激励的会计处理	26
第十二章 股权激励计划的相关程序	28
第十三章 公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行.....	31
第十四章 挂牌公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制.....	34
第十五章 公司与激励对象各自的权利义务.....	35
第十六章 附则	37

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
晟矽微电、本公司、挂牌公司	指	上海晟矽微电子股份有限公司
本次激励计划、本激励计划、股权激励计划	指	上海晟矽微电子股份有限公司股权激励计划
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司高级管理人员、核心员工
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
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
限制性股票	指	激励对象按照本次股权激励计划规定的条件，获得的转让等部分权利受到限制的本公司股票
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》
《公众公司办法》	指	《非上市公众公司监督管理办法》
《监管指引 6 号》	指	《非上市公众公司监管指引第 6 号-股权激励与员工持股计划的监管要求（试行）》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
股转公司、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
元	指	人民币元

第二章 股权激励计划的目的

为了进一步建立健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司中高层管理人员、核心员工的积极性，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，推动公司的持续发展。根据《公司法》、《证券法》、《公众公司办法》、《监管指引6号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

公司不存在同时实施的其他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）公司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。

（二）公司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）公司监事会是本股权激励计划的监督机构，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。

下列人员不得成为激励对象：

- （1） 最近 12 个月内被股转公司或者证券交易所认定为不适当人选；
- （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给予行政处罚或者采取市场禁入措施的；
- （4） 被中国证监会及其派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的；
- （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新三板挂牌公司或者上市公司股权激励的；
- （7） 中国证监会认定的其他不得成为激励对象的。

（二）激励对象确定的职务依据

本次股权激励对象的职务为公司（含控股子公司）的高级管理人员及核心员工，与实施股权激励计划的目的相符合。

本次股权激励对象及其中包括的核心员工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。上述所有激励对象必须在本激励计划的有效期内于公司（含控股子公司）任职并已

与公司（含控股子公司）签署劳动合同。

二、 激励对象的范围

本激励计划的激励对象为公司（含控股子公司）的高级管理人员及核心员工，共计65人，约占公司（含控股子公司）截至2020年12月31日全部职工人数112 名的58.04%。

本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事，同时不包括单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

本激励计划存在预留权益。预留激励对象的确定标准与本激励计划的激励对象的确定依据保持一致。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。

三、 特殊情形的说明

（一）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。

（二）激励对象不存在以下任一情形：

（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。

四、 激励对象的核实

（一）公司应当在股东大会召开前，通过公司网站或者其他途径，将经董事会审议通过的激励名单向全体员工公示，公示期不少于 10 天。

（二）公司监事会应当充分听取公示意见，在公示期后对激励对象名单进行审核，同时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。

（三）本激励计划经董事会或股东大会审议通过后，董事会若调整激励对象名单，亦应按照上述要求进行公示并经监事会审核。

第五章 股权激励计划拟授出的权益情况

一、 激励计划拟授出的权益形式

本激励计划采取的激励形式为限制性股票。

二、 激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本股权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。

三、 本激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

（一）限制性股票数量

本次激励计划涉及的股票种类为人民币普通股，本次股权激励计划拟定向发行股票不超过3,652,500股（最终以实际认购数量为准），约占本激励计划签署时公司股本总额49,786,368股的7.34%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的30%。

（二）预留权益数量

本股权激励计划预留权益共计730,500股，占本激励计划草案公告时公司股本总额49,786,368股的1.47%，预留部分占本次授予权益总额的20%，预留比例未超过本次股权激励计划拟授予权益数量的20%。

预留权益中，拟授予限制性股票数量为730,500股，约占本激励计划签署时公司股本总额49,786,368股的1.47%。

预留部分将在本股权激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确预留权益的授予对象，超过12个月未明确激励对象的，本激励计划的预留权益失效。

第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况

一、 激励对象名单及拟授出权益分配情况

1、本激励计划授予的限制性股票分配情况如下：

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量（股）	占授出限制性股票总数的比例	涉及标的股票数量占激励计划公告日股本总额的比例
1	于宏新	核心员工	200,000	5.48%	0.40%
2	焦庆娟	高级管理人员	200,000	5.48%	0.40%
3	曾雪峰	核心员工	200,000	5.48%	0.40%
4	印杰	核心员工	200,000	5.48%	0.40%
5	李霄	核心员工	150,000	4.11%	0.30%
6	金志俊	核心员工	150,000	4.11%	0.30%
7	王志萍	核心员工	150,000	4.11%	0.30%
8	宋美香	核心员工	150,000	4.11%	0.30%
9	唐东健	核心员工	150,000	4.11%	0.30%
10	江燕	核心员工	100,000	2.74%	0.20%
11	丁楠楠	核心员工	100,000	2.74%	0.20%
12	裘睿	核心员工	100,000	2.74%	0.20%
13	张广振	核心员工	100,000	2.74%	0.20%
14	蔡杰杰	核心员工	100,000	2.74%	0.20%
15	胡璨	高级管理人员	77,000	2.11%	0.15%
16	沈建东	核心员工	70,000	1.92%	0.14%
17	杨骏	核心员工	60,000	1.64%	0.12%
18	田庆兵	核心员工	60,000	1.64%	0.12%
19	廖伟	核心员工	60,000	1.64%	0.12%

20	何用	核心员工	50,000	1.37%	0.10%
21	王鹏	核心员工	50,000	1.37%	0.10%
22	莫光锋	核心员工	50,000	1.37%	0.10%
23	吴东方	核心员工	50,000	1.37%	0.10%
24	倪秋明	核心员工	50,000	1.37%	0.10%
25	赵伟华	核心员工	50,000	1.37%	0.10%
26	朱冀彤	核心员工	30,000	0.82%	0.06%
27	丛凤龙	核心员工	30,000	0.82%	0.06%
28	曹磊	核心员工	20,000	0.55%	0.04%
29	严晓静	核心员工	20,000	0.55%	0.04%
30	李尚耀	核心员工	10,000	0.27%	0.02%
31	潘文健	核心员工	10,000	0.27%	0.02%
32	项涤凡	核心员工	5,000	0.14%	0.01%
33	朱霏俊	核心员工	5,000	0.14%	0.01%
34	柴进	核心员工	5,000	0.14%	0.01%
35	丘永萍	核心员工	5,000	0.14%	0.01%
36	李振华	核心员工	5,000	0.14%	0.01%
37	贺礼	核心员工	5,000	0.14%	0.01%
38	刘磊	核心员工	5,000	0.14%	0.01%
39	孔冬冬	核心员工	5,000	0.14%	0.01%
40	陶颖卿	核心员工	5,000	0.14%	0.01%
41	李行高	核心员工	4,000	0.11%	0.01%
42	吕亚磊	核心员工	4,000	0.11%	0.01%
43	张玉鑫	核心员工	4,000	0.11%	0.01%
44	李鹏	核心员工		0.11%	0.01%

			4,000		
45	毛克平	核心员工	4,000	0.11%	0.01%
46	吴骁	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
47	徐昶森	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
48	蔡卓豪	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
49	张俊松	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
50	狄宇翔	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
51	赵强强	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
52	张泽伟	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
53	陈磊	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
54	汪芳	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
55	黄加琳	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
56	许思嘉	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
57	李海波	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
58	陈洁娜	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
59	张晓敏	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
60	沈海卫	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
61	万治林	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
62	李雪	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
63	潘文香	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
64	刘泽钰	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
65	厉惠兰	核心员工	3,000	0.08%	0.01%
预留权益			730,500	20.00%	1.47%
合计			3,652,500	100.00%	7.34%

第七章 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

本股权激励计划之限制性股票的有效期为授予的限制性股票完成登记之日起至激励对象获授的所有限制性股票解除限售完毕或者由公司回购并注销之日止，最长不超过60个月。

二、 激励计划的授予日

授予日为本激励计划经公司股东大会审议通过之日，授予日必须为交易日。

本激励计划经公司股东大会通过后，公司将在60日内向激励对象授予权益，并完成公告、登记等相关程序。如公司未能在60日内完成上述工作的，将终止实施本次股权激励计划，未授予的限制性股票失效。

公司不得在下列期间内对激励对象授出权益：

（一）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；

（二）公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；

（三）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；

（四）中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

如公司董事、高级管理人员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。

三、 激励计划的限售期

本激励计划限制性股票的限售规定按照《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《监管指引6号》等有关法律法规及规范性文件以及《公司章程》的相关规定执行；激励计划有效期内，若法律法规、规范性文件及《公司章程》对公司董事、高级管理人员持有股份转让的限售规定发生变化，则应按修改后的规定执行。

自限制性股票授予登记完成之日起的36个月内为限售期，在限售期内，激励对象根据本计划获授的限制性股票被限售，不享有进行转让或用于担保或偿还债务等处置权。

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12个月、24个月、36个月；预留的限制性股票若在2021年授出，则解限售安排与首次授予相同；预留的限制性股票若在2022年授出，则其限售期为自限制性股票授予登记完成之日起 12个月、24个月。

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。限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得的红股、资本公积转增股份、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

四、 限制性股票的解限售安排

在满足第九章激励对象获授权益、行使权益条件的前提下，首次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	自授予登记完成之日起12个月后的首个	40%

	交易日起至授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	
第二个解限售期	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解限售期	自授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

在解限售期，公司为满足解限条件的激励对象办理解限事宜。当期解限售期满后，未满足解限条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购并注销。

如公司未来启动上市计划，激励人员股票的解限售还需符合《公司法》、证监会、交易所相关规定及激励人员在公司A股IPO过程中作出的各项承诺。

本激励计划预留的限制性股票若在2021年授出，则解限售安排与首次授予相同。若预留的限制性股票在2022年授出，则预留部分的限制性股票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	自授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解限售期	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

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。

第八章 限制性股票的授予价格及确定方法

一、 本次授予价格

本次限制性股票的授予价格为7.44元/股，授予价格不低于股票票面金额。

二、本次授予价格的确定方法

（一）确定方法

公司考虑到本次激励对象为公司高级管理人员及核心员工，为了激励和稳定公司的管理团队以及核心人才，充分调动公司管理层及员工的积极性，增强公司凝聚力，提高公司可持续发展能力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

截至2020年12月31日，归属于挂牌公司股东的每股净资产为2.80元。

公司最近一次发行价格为16元/股。2021年1月18日和2021年2月2日分别经公司第三届董事会第十五次会议及2021年第二次临时股东大会审议通过了《关于〈上海晟矽微电子股份有限公司2021年第一次股票定向发行说明书〉的议案》，该次股票发行新增股份已于2021年5月31日在全国股份转让系统挂牌并公开转让，本次限制性股票的授予价格为该次股票定向发行价格的46.50%；

公司股票以集合竞价方式交易。审议本激励计划草案的董事会召开前20个交易日的公司股票交易均价为每股17.97元，本次授予价格占前20个交易日交易均价的41.40%；

审议本激励计划草案的董事会召开前60个交易日的公司股票交易均价为每股14.88元，本次授予价格占前60个交易日交易均价的50.00%。

审议本激励计划草案的董事会召开前120个交易日的公司股票交易均价为

每股13.57元，本次授予价格占前120个交易日交易均价的54.83%。

（二）定价方式的合理性说明

公司属于人才技术导向型企业，充分保障股权激励的有效性是稳定核心人才的重要途径。公司所处经营环境面临诸多挑战，包括行业周期、技术革新、人才竞争、资本市场波动等，本次激励计划授予价格有利于公司在不同时间周期和经营环境下把握人才激励的灵活性和有效性，使公司在行业 and 全球优秀人才竞争中掌握主动权。本次股权激励计划的定价综合考虑了激励文化的连续性、激励计划的有效性和公司股份支付费用影响等因素，并合理确定了激励对象范围、归属时间和授予权益数量，遵循了激励约束对等原则，不会对公司经营造成负面影响，体现了公司实际激励需求，具有合理性。

首先，公司实施本计划的根本目的是为了加速公司业绩增长，以更好地维护股东利益，基于上述目的确定授予价格及定价方法，且综合考虑了激励力度、股份支付费用和团队出资能力等多种因素。

其次，本着激励与约束平衡的原则，本激励计划设置了具有较高挑战性的经营目标，经营目标的实现需要员工发挥充分主观能动性和创造性，本次授予价格必须强化激励力度，与高增长业绩的要求相匹配。

最后，随着行业及人才竞争的加剧，如何吸引、激励、留住人才成为企业经营的重要课题，实施激励与约束相平衡的股权激励是实现上述目标的重要手段之一。实施股权激励是企业薪酬激励的有效补充，激励对象收益取决于公司经营业绩增长、资本市场发展和二级市场股价，员工利益与股东利益高度一致。

综上，在严格遵守法律、行政法规和规范性文件相关规定的基础上，公司决定将限制性股票的授予价格确定为7.44元/股，将更加有助于稳定员工团队，夯实企业经营基石，实现员工利益与股东利益的深度绑定。

三、 预留部分权益的授予价格及确定方法

预留部分授予价格与首次授予限制性股票保持一致。预留限制性股票在每次授予前，须召开董事会审议相关议案，并披露授予情况。

第九章 激励对象获授权益、行使权益的条件

一、 获授权益的条件

本激励计划采取的激励形式为限制性股票，若下列任一授予条件未达成的，任何人员均不得成为激励对象：

（一）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、最近一个会计年度财务报告内部控制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；

3、法律法规规定、中国证监会或全国股转公司认定的不得实行股权激励的其他情形。

（二）激励对象未发生以下任一情形：

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。

6、证监会或全国股转公司规定不得成为激励对象的其他情形。

除上述不得成为激励对象的情形外，本激励计划不设置其他获授权益的条件。

二、 行使权益的条件

（一）公司未发生如下负面情形：

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36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

3、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；

4、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；

5、法律法规规定新三板挂牌公司或者上市公司不得实行股权激励的情形；

6、中国证监会、证券交易所或股转公司认定的不得实行股权激励计划的其他情形。

（二）激励对象未发生如下负面情形：

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；

6、证监会或全国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

1、限制性股票的解限售条件

本激励计划授予限制性股票的解除限售考核年度为2021年~2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到公司整体业绩考核目标作为激励对象对应年度的解除限售条件。

设置整体业绩考核目标完成率作为各年度的业绩考核目标：整体业绩考核目标完成率=营业收入完成率*考核指标对应权重+扣非后净利润完成率*考核指标对应权重；

其中：营业收入完成率=营业收入实际增长率÷考核指标中明确的营业收入目标增长率；扣非后净利润完成率=扣非后净利润实际增长率÷考核指标中明确的扣非后净利润目标增长率。

若对应年度整体业绩考核目标完成率低于100%，所有激励对象当年计划解除限售的限售性股票均不得解除限售，由公司按回购价格计算的金额回购注销。

若对应年度整体业绩考核目标完成率不低于100%，激励对象当年计划解除限售的限售性股票均可根据个人层面绩效考核结果及对应的解除限售比例申请解除限售。

各年度各项考核指标和对应权重如下表所示：

解限售期	公司业绩考核指标	权重
第一个解限售期	以2020年为基础，营业收入增长率为25%	50%
	以2020年为基础，扣非后净利润增长率为280%	50%
第二个解限售期	以2020年为基础，营业收入增长率为50%	50%

	以2020年为基础，扣非后净利润增长率为470%	50%
第三个解限售期	以2020年为基础，营业收入增长率为65%	40%
	以2020年为基础，扣非后净利润增长率为660%	60%

注1：上述指标以公司经审计的年度报告所揭示的数据为准。

注2：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。

2、预留权益的解限售条件

预留的限制性股票若在2021年授予，则考核与首次相同；若在2022年授予，则业绩考核目标如下表所示：

解限售期	公司业绩考核指标	权重
第一个解限售期	以2020年为基础，营业收入增长率为50%	50%
	以2020年为基础，扣非后净利润增长率为470%	50%
第二个解限售期	以2020年为基础，营业收入增长率为65%	40%
	以2020年为基础，扣非后净利润增长率为660%	60%

注1：上述指标以公司经审计的年度报告所揭示的数据为准。

注2：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。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解限的限制性股票均不得解限，由公司回购并注销。

（四）个人业绩指标

1、激励对象在解限时须持续在岗，且没有出现以下情形：

①严重违纪行为，参见公司奖惩制度；

②自行辞职，或因个人原因被公司解除劳动合同的；

③解限上一年度，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；

④存在不得成为激励对象的情形。

2、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解除限售的限制性股票数量。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”、“A”、“B”、“C”、“D”等五个等级（其中考核结果为“D”表示不合格），分别对应当年实际可解除限售的比例如下表所示：

等级	S	A	B	C	D
可解限	100%	100%	100%	80%	0%

激励对象按照个人当年是否达到解限条件进行对限制性股票的解限，考核当年不能解限的限制性股票，由公司回购并注销。

三、考核指标的科学性和合理性说明

本次股权激励计划的绩效考核指标包括公司业绩指标和个人绩效指标两个层次，符合法律法规、《公司章程》的规定。

第一，公司层面业绩考核指标为经审计合并报表的营业收入增长率和归属于挂牌公司股东的扣非后净利润增长率。该指标经过合理预测，可以反映公司成长性及盈利能力，能够较好将本计划的激励作用融入公司未来发展战略和经营目标的实现。

第二，公司对激励对象个人设置了科学的绩效考核体系，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评结果，确定激励对象个人是否达到限制性股票解限的条件。

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，能够达到本次激励计划的考核目的。

第十章 股权激励计划的调整方法

一、 限制性股票数量的调整方法

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

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做调整。

三、 激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据本股权激励计划列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。

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限制性股票数量和授予价格的，公司必须提交股东大会审议。

若在激励计划有效期内公司启动 IPO 或被并购计划，公司董事会可根据公司实际需要或有关法律、法规、规范性文件的要求，经股东大会审议通过

后，视激励对象的实际情况提出修订方案，激励对象予以配合。

第十一章 股权激励的会计处理

一、 会计处理方法

按照《企业会计准则第11号—股份支付》及《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》的规定，公司将在限售期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》、《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》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）解除限售日前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，将取得职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，则由公司按照授予价格进行回购注销，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

公司将按规定确定授予日限制性股票的公允价值，并最终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服务期的规定进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设授予日为2021年8月初，公司本次激励计划的业绩指标可以实现且被激励对象全部行权，则2021年-2023年股权激励成本摊销情况测算见下表：

项目	数量 (万股)	需摊销的总 费用 (万元)	2021年 (万元)	2022年 (万元)	2023年 (万元)	2024年 (万元)
合计	292.20	2501.23	541.93	1,292.30	500.25	166.75

公司以目前信息初步估计，股权激励费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但不会影响公司经营活动现金流。

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予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。

上述会计成本测算不含预留权益。

第十二章 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、解限、回购并注销。

2、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。同时监事会及独立董事（如有）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。

3、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6号》及有关法律法规规定出具合法合规专项意见。

4、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 $\frac{2}{3}$ 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。

5、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、解限和回购并注销。

二、 授出权益的程序

1、公司与激励对象签署授予协议，以约定双方的权利义务关系。

2、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的授予公告。

3、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。

三、 行使权益的程序

1、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，由公司统一办理解除限售事宜；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。

2、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。

3、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）股权激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，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，应当由股东大会审议决定。

3、股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划的变更事宜授权董事会办理。

4、公司应及时公告股权激励计划的变更情况，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。

5、主办券商应当就公司变更方案是否符合《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。

（二）股权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终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

3、主办券商应当就公司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、 回购并注销程序

当出现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条件或自愿放弃本次股权激励时，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。

公司按照本激励计划的规定实施回购并注销时，按《公司法》及全国股转公司关于股权激励计划回购并注销相关规定办理，不得损害公司利益。

如果本激励计划的全部或部分未被解除限售的限制性股票失效或作废，则限制性股票由公司按照授予价格进行回购并注销。

若触发本激励计划第十三章中“二、激励对象个人情况发生变化的处理”规定的回购情形时，回购价格为初始授予价格。若触发其他回购情形，回购价格为初始授予价格加上按照中国人民银行同期存款基准利率计算的利

息之和。激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等影响公司股本总额或公司股票价格的事项，对尚未解除限售的限制性股票如果发生回购情形，应对限制性股票回购数量和回购最低价格进行相应的调整，调整方法参见本计划第十章“股权激励计划的调整方法”。

第十三章 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

（一） 公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的，本股权激励计划终止实施，激励对象根据本股权激励计划已授予但未解限售的限制性股票由公司回购并注销：

（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 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、证券交易所、股转公司认定的其他需要终止股权激励计划的情形。

2、 公司发生合并、分立等情形

当公司发生合并、分立等情形时，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。

3、 公司控制权发生变更

当公司控制权发生变更时，由公司董事会在公司控制权发生变更之日起 5 个交易日内决定是否终止实施本股权激励计划。

4、公司因本股权激励计划信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票解限售的，未解限售的限制性股票由公司回

购并注销。激励对象获授的限制性股票已解限的，所有激励对象应当将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

5、公司发生终止挂牌，激励对象获授的权益不受任何影响，按照本激励计划的规定进行，同时根据法律、行政法规、规范性文件的规定在公司终止挂牌时享有异议股东保护等相关权利。

对上述事宜不负有责任的激励对象因返还利益而遭受损失的，可按照本股权激励计划相关安排，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股权激励计划相关安排收回激励对象所得利益。

二、 激励对象个人情况发生变化的处理

（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，其获授的限制性股票按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。但是，激励对象因触犯法律、违反执业道德、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动合同关系的：

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，由公司回购并注销；

（二）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，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由公司回购并注销：

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或者采取市场禁入措施且在禁入期间的；

4、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的；

5、法律法规规定不得参与股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

（三）激励对象自愿辞职、劳动合同到期不续签或被辞退，激励对象已解除限售的股票不作处理，尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购和注销，未授予的不再授出。

（四）激励对象按照国家法规及公司规定正常退休，或按照公司制度经公司同意提前退休/退岗的，其获授的限制性股票继续有效，其退休后个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件。

（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。其离职后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；

（六）激励对象身故的，应分以下方式处理：激励对象身故的，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，由公司回购。激励对象因公身故的，董事会可以根据个人贡献程度决定追加现金补偿。

（七）激励对象渎职：公司或子公司发生人员伤亡或死亡的安全生产事故或导致公司被主管机关处以重大行政处罚且负有个人责任的，激励对象已解除限售的股票不作处理，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，由公司回购，未授予的不再授出。

（八）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

第十四章 挂牌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，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，回购并注销激励对象相应的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）公司应及时按照有关规定履行股权激励计划信息披露等义务。

（四）公司应当根据本激励计划及中国证监会、股转公司、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，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、股转公司、中国证券登记结算有限责任公司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。

（五）公司有权根据国家税法的规定，代扣代缴激励对象应当缴纳的个人所得税及其他税费。

（六）公司确定本次激励计划并不意味着激励对象享有继续在本公司工作或为本公司提供服务的权利，不构成公司对激励对象聘用期限的承诺，激励对象与公司的聘用关系仍然按照双方签署的劳动合同或明确的服务关系执行。

（七）法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》规定的其他相关权利义务。

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，为公司的发展做出应有贡献。

（二）激励对象有权按照本激励计划规定限售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权益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它税费。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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

（八）激励对象应当遵守公司或其子公司股东（大）会、董事会决议，不得从事损害或可能损害公司或其子公司以及其他股东利益的行为。

（九）激励对象应当全职为公司或其子公司工作，不得自行与其他用人单位建立劳动关系，任职期内不得以任何方式直接或者间接从事与公司或其子公司业务相同、相似或者有竞争关系的投资或经营活动。

（十）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

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。

上海晟矽微电子股份有限公司

董事会

2021年8月9日