

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

关于 2023 年股票期权激励计划（草案）的修订说明公告

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。

上海晟矽微电子股份有限公司（以下简称“公司”）于 2023 年 5 月 8 日召开第四届董事会第九次会议和第四届监事会第七次会议，审议通过了《关于〈上海晟矽微电子股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（草案）（修订稿）〉的议案》，尚需提交股东大会审议。现将相关事项公告如下：

一、 本次主要修订部分的内容：

1. 特别提示：

修订前的为：

“ 三、本激励计划拟向激励对象授予不超过 639.43 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 106,765,736 股的 5.99%。其中首次授予 553.98 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额 106,765,736 股的 5.19%；预留 85.45 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额 106,765,736 股的 0.80%。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。

...

五、本激励计划拟授予的激励对象总人数为 68 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。

...

九、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。”

修订后的为：

“ 三 、本激励计划拟向激励对象授予不超过 639.43 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 106,765,736 股的 5.99%。其中首次授予 **545.24 万份**，占本激励计划草案公告时公司股本总额 106,765,736 股的 **5.11%**；预留 **94.19 万份**，占本激励计划草案公告时公司股本总额 106,765,736 股的 **0.88%**。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。

...

五、本激励计划拟授予的激励对象总人数为 **61 人**，激励对象的范围：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。

...

九、2022 年 12 月 28 日，公司向中国证券监督管理委员会上海监管局（以下简称“上海证监局”）报送了辅导备案申请材料，辅导机构为兴业证券。若在激励计划有效期内公司拟进行 IPO 申报或被并购计划，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。

十、本股权激励草案中存在“申请公开发行股票并在上市”等相关表

述，上述表述不构成公司承诺。公司公开发行股票并在北交所上市的申请存在无法通过北交所发行上市审核或中国证监会注册的风险，公司存在因公开发行失败而无法在北交所上市的风险。

十一、本股权激励草案中存在“业绩考核目标”等相关表述，不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

十二、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。”

2. 第二章、股权激励计划的目的

修订前的为：

“公司于 2021 年 8 月 9 日召开的第三届董事会第十九次会议…

2021 年 8 月 9 日至 2021 年 8 月 19 日，公司向全体员工就核心员工、该次激励计划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该次激励对象名单提出异议。

…

该次激励计划首次授予的激励对象为公司（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%。首次授予限制性股票数量为 2,922,000 股，募集股权款 21,739,680.00 元。公司于 2021 年 9 月 24 日完成股份登记。

…

截至 2022 年 1 月 25 日止，公司募集股款 5,434,920.00 元，其中计入股本 730,500.00 元，计入资本公积 4,704,420.00 元。公司于 2022 年 3 月 17 日完成股份登记。”

修订后的为：

“公司于 2021 年 8 月 9 日召开的第三届董事会第十九次会议…

2021 年 8 月 9 日至 2021 年 8 月 19 日，公司向全体员工就核心员工、**2021 年第一期限限制性股票激励计划**（以下简称“前次激励计划”）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

工和前次激励对象名单提出异议。

...

前次激励计划首次授予的激励对象为公司（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%。首次授予限制性股票数量为 2,922,000 股，募集股权款 21,739,680.00 元。公司于 2021 年 9 月 24 日完成股份登记。

...

截至 2022 年 1 月 25 日止，公司募集股款 5,434,920.00 元，其中计入股本 730,500.00 元，计入资本公积 4,704,420.00 元。公司于 2022 年 3 月 17 日完成股份登记。

前次激励计划和本次激励计划的总体激励目的相同，都是为了建立健全公司的长效激励机制，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。而本次激励计划更具针对性，股票期权的授予对象仅针对公司管理层和公司核心骨干员工，且更加偏重公司技术人才。

前次激励计划的定价方法与本次激励计划基本保持一致，都是采取二级市场股票交易均价为主要参考，以审议激励计划草案的公司董事会前 60 个交易日公司股票均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）为基础。根据《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）》规定，限制性股票的授予价格原则上不得低于有效的市场参考价的 50%；股票期权的行权价格原则上不得低于有效的市场参考价。

考虑到公司当前的经营环境较前次激励计划制定时发生了非常大的变化，为在特殊时期鼓舞团队士气、充分调动员工积极性，从而将公司利益、股东利益和员工利益实现高度统一，公司同步优化调整了前次激励计划中第三个解限售期及预留部分的第二个解限售期（即 2023 年度）关于公司层面的业绩考核指标及考核方式。因此，前次激励计划的与本次激励计划关于 2023 年度的业绩考核指标设置保持一致。”

3. 第四章 激励对象的确定依据和范围 二、激励对象的范围

修订前的为：

“本次股权激励对象共 68 人，占公司全部职工人数的比例为 34.17%。”

修订后的为：

“本次股权激励对象共**61**人，占公司全部职工人数的比例为**32.11%**。”

4. 第四章 激励对象的确定依据和范围 四、激励对象的核实

修订前的为：

“（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。”

修订后的为：

“（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），**公司公告和公司公示栏**，公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。”

5. 第五章 股权激励计划拟授出的权益及分配情况 四、激励对象名单及拟授出权益分配情况

修订前的为：

姓名	职务类别	是否为持股5%以上股东、实际控制人及其近亲属	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总额的比例（%）	标的股票来源
一、董事、高级管理人员							
曾雪峰	高级管理人员	否	500,000	7.81%	500,000	0.47%	向激励对象发行股票
焦庆娟	高级管理人员	否	400,000	6.25%	400,000	0.37%	向激励对象发行股票
胡璨	高级管理人员	否	200,000	3.12%	200,000	0.19%	向激励对象发行股票
二、核心员工							
潘云燕	核心员工	否	700,000	10.93%	700,000	0.66%	向激励对象发行股票
张铁成	核心员工	否	332,000	5.19%	332,000	0.31%	向激励对象发行股票
陈文丽	核心员工	否	250,000	3.90%	250,000	0.23%	向激励对象发行股票
吴颖异	核心员工	否	215,000	3.36%	215,000	0.20%	向激励对象发行股票
吴晨慧	核心员工	否	215,000	3.36%	215,000	0.20%	向激励对象发行股票
唐东健	核心员工	否	200,000	3.12%	200,000	0.19%	向激励对象发行股票
裘睿	核心员工	否	200,000	3.12%	200,000	0.19%	向激励对象发行股票

沈建东	核心员工	否	200,000	3.12%	200,000	0.19%	向激励对象发行股票
范燕虹	核心员工	否	133,000	2.08%	133,000	0.12%	向激励对象发行股票
贾栋林	核心员工	否	133,000	2.08%	133,000	0.12%	向激励对象发行股票
李飞鸣	核心员工	否	133,000	2.08%	133,000	0.12%	向激励对象发行股票
于宏新	核心员工	否	120,000	1.87%	120,000	0.11%	向激励对象发行股票
魏素英	核心员工	否	117,000	1.83%	117,000	0.11%	向激励对象发行股票
张善姬	核心员工	否	100,000	1.56%	100,000	0.09%	向激励对象发行股票
倪秋明	核心员工	否	100,000	1.56%	100,000	0.09%	向激励对象发行股票
印杰	核心员工	否	100,000	1.56%	100,000	0.09%	向激励对象发行股票
丛凤龙	核心员工	否	100,000	1.56%	100,000	0.09%	向激励对象发行股票
汤淼	核心员工	否	100,000	1.56%	100,000	0.09%	向激励对象发行股票
李霄	核心员工	否	86,000	1.34%	86,000	0.08%	向激励对象发行股票
王志萍	核心员工	否	80,000	1.25%	80,000	0.07%	向激励对象发行股票
黄则予	核心员工	否	66,500	1.04%	66,500	0.06%	向激励对象发行股票

李尚耀	核心员工	否	50,000	0.78%	50,000	0.05%	向激励对象发行股票
江燕	核心员工	否	38,000	0.59%	38,000	0.04%	向激励对象发行股票
宋美香	核心员工	否	35,000	0.55%	35,000	0.03%	向激励对象发行股票
丁楠楠	核心员工	否	34,000	0.53%	34,000	0.03%	向激励对象发行股票
郑晓燕	核心员工	否	30,000	0.47%	30,000	0.03%	向激励对象发行股票
陈立军	核心员工	否	30,000	0.47%	30,000	0.03%	向激励对象发行股票
杨骏	核心员工	否	30,000	0.47%	30,000	0.03%	向激励对象发行股票
谢华	核心员工	否	30,000	0.47%	30,000	0.03%	向激励对象发行股票
张风武	核心员工	否	30,000	0.47%	30,000	0.03%	向激励对象发行股票
乐雯	核心员工	否	30,000	0.47%	30,000	0.03%	向激励对象发行股票
丘永萍	核心员工	否	23,000	0.36%	23,000	0.02%	向激励对象发行股票
陶颖卿	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
金福彪	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
田庆兵	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票

吴骁	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
张泽伟	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
陈磊	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
张东亮	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
项涤凡	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
付元民	核心员工	否	15,000	0.23%	15,000	0.01%	向激励对象发行股票
徐伟杰	核心员工	否	15,000	0.23%	15,000	0.01%	向激励对象发行股票
朱冀彤	核心员工	否	15,000	0.23%	15,000	0.01%	向激励对象发行股票
王国鹏	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
张广振	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
徐晓婷	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
张玉鑫	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
张俊松	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
徐昶森	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票

甘礼油	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
曹宇	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
蔡卓豪	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
毛赛华	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
王震燕	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
纵静	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
厉惠兰	核心员工	否	8,000	0.12%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票
万治林	核心员工	否	8,000	0.12%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票
孔冬冬	核心员工	否	8,000	0.12%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票
李雪	核心员工	否	8,000	0.12%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票
李鹏	核心员工	否	8,000	0.12%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票
狄宇翔	核心员工	否	8,000	0.12%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票
马军	核心员工	否	8,000	0.12%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票
黄加琳	核心员工	否	8,000	0.12%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票

蔡杰杰	核心员工	否	6,900	0.11%	6,900	0.01%	向激励对象发行股票
潘文健	核心员工	否	3,400	0.05%	3,400	0.00%	向激励对象发行股票
预留权益			854,500	13.36%	854,500	0.80%	-
合计			6,394,300	100.00%	6,394,300	5.99%	-

修订后的为：

姓名	职务类别	是否为持股5%以上股东、实际控制人及其近亲属	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总额的比例（%）	标的股票来源
一、董事、高级管理人员							
曾雪峰	高级管理人员	否	500,000	7.82%	500,000	0.47%	向激励对象发行股票
焦庆娟	高级管理人员	否	400,000	6.25%	400,000	0.37%	向激励对象发行股票
胡璨	高级管理人员	否	200,000	3.13%	200,000	0.19%	向激励对象发行股票
二、核心员工							
潘云燕	核心员工	否	700,000	10.95%	700,000	0.66%	向激励对象发行股票
张铁成	核心员工	否	332,000	5.19%	332,000	0.31%	向激励对象发行股票
陈文丽	核心员工	否	250,000	3.91%	250,000	0.23%	向激励对象发行股票

吴颖异	核心员工	否	215,000	3.36%	215,000	0.20%	向激励对象发行股票
吴晨慧	核心员工	否	215,000	3.36%	215,000	0.20%	向激励对象发行股票
唐东健	核心员工	否	200,000	3.13%	200,000	0.19%	向激励对象发行股票
裘睿	核心员工	否	200,000	3.13%	200,000	0.19%	向激励对象发行股票
沈建东	核心员工	否	200,000	3.13%	200,000	0.19%	向激励对象发行股票
范燕虹	核心员工	否	133,000	2.08%	133,000	0.12%	向激励对象发行股票
贾栋林	核心员工	否	133,000	2.08%	133,000	0.12%	向激励对象发行股票
李飞鸣	核心员工	否	133,000	2.08%	133,000	0.12%	向激励对象发行股票
于宏新	核心员工	否	120,000	1.87%	120,000	0.11%	向激励对象发行股票
魏素英	核心员工	否	117,000	1.83%	117,000	0.11%	向激励对象发行股票
张善姬	核心员工	否	100,000	1.56%	100,000	0.09%	向激励对象发行股票
倪秋明	核心员工	否	100,000	1.56%	100,000	0.09%	向激励对象发行股票
印杰	核心员工	否	100,000	1.56%	100,000	0.09%	向激励对象发行股票
丛凤龙	核心员工	否	100,000	1.56%	100,000	0.09%	向激励对象发行股票

汤淼	核心员工	否	100,000	1.56%	100,000	0.09%	向激励对象发行股票
李霄	核心员工	否	86,000	1.34%	86,000	0.08%	向激励对象发行股票
王志萍	核心员工	否	80,000	1.25%	80,000	0.08%	向激励对象发行股票
黄则予	核心员工	否	66,500	1.04%	66,500	0.06%	向激励对象发行股票
李尚耀	核心员工	否	50,000	0.78%	50,000	0.05%	向激励对象发行股票
江燕	核心员工	否	38,000	0.59%	38,000	0.04%	向激励对象发行股票
宋美香	核心员工	否	35,000	0.55%	35,000	0.03%	向激励对象发行股票
丁楠楠	核心员工	否	34,000	0.53%	34,000	0.03%	向激励对象发行股票
陈立军	核心员工	否	30,000	0.47%	30,000	0.03%	向激励对象发行股票
杨骏	核心员工	否	30,000	0.47%	30,000	0.03%	向激励对象发行股票
谢华	核心员工	否	30,000	0.47%	30,000	0.03%	向激励对象发行股票
张风武	核心员工	否	30,000	0.47%	30,000	0.03%	向激励对象发行股票
乐雯	核心员工	否	30,000	0.47%	30,000	0.03%	向激励对象发行股票
丘永萍	核心员工	否	23,000	0.36%	23,000	0.02%	向激励对象发行股票

陶颖卿	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
金福彪	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
田庆兵	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
吴晓	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
陈磊	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
张东亮	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
项涤凡	核心员工	否	20,000	0.31%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
付元民	核心员工	否	15,000	0.23%	15,000	0.01%	向激励对象发行股票
徐伟杰	核心员工	否	15,000	0.23%	15,000	0.01%	向激励对象发行股票
朱冀彤	核心员工	否	15,000	0.23%	15,000	0.01%	向激励对象发行股票
王国鹏	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
张广振	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
徐晓婷	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
张玉鑫	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票

张俊松	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
徐昶森	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
甘礼油	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
蔡卓豪	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
毛赛华	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
王震燕	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
纵静	核心员工	否	10,000	0.16%	10,000	0.01%	向激励对象发行股票
厉惠兰	核心员工	否	8,000	0.13%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票
孔冬冬	核心员工	否	8,000	0.13%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票
李雪	核心员工	否	8,000	0.13%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票
狄宇翔	核心员工	否	8,000	0.13%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票
黄加琳	核心员工	否	8,000	0.13%	8,000	0.01%	向激励对象发行股票
蔡杰杰	核心员工	否	6,900	0.11%	6,900	0.01%	向激励对象发行股票
预留权益			941,900	14.73%	941,900	0.88%	-
合计			6,394,300	100.00%	6,394,300	5.99%	-

6. 第六章 激励计划的有效期， 股票期权的授予日、可行权日、行

权有效期和行权安排

修订前的为：

“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，第一个行权期的等待期为自股票期权授予登记完成之日起至2023年年度报告披露日，第二个行权期的等待期为自股票期权授予登记完成之日起至2024年年度报告披露日，第三个行权期的等待期为自股票期权授予登记完成之日起至2025年年度报告披露日。

预留权益的等待期为若在2023年9月30日前（含2023年9月30日）授予，则第一个行权期的等待期为预留期权授予登记完成之日起至2023年年度报告披露日，第二个行权期的等待期为预留期权授予登记完成之日起至2024年年度报告披露日，第三个行权期的等待期为预留期权授予登记完成之日起至2025年年度报告披露日；若在2023年10月1日后（含2023年10月1日）授予，则第一个行权期的等待期为预留期权授予登记完成之日起至2024年年度报告披露日，第二个等待期为预留期权授予登记完成之日起至2025年年度报告披露日。

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2023年年度报告披露之日起12个月内	30%
第二个行权期	自2024年年度报告披露之日起12个月内	30%
第三个行权期	自2025年年度报告披露之日起12个月内	40%
合计	-	100%

预留部分的股票期权若在2023年9月30日前(含2023年9月30日)授出，则行权安排与首次授予相同。若在2023年10月1日后(含2023年10月1日)，则行权安排如下表所示：（预留权益适用）

行权安排	行权期间	行权比例 (%)
第一个行权期	自预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起12个月内或2024年年度报告披露之日起12个月内孰晚	50%
第二个行权期	自2025年年度报告披露日起12个月内	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。”

修订后的为：

“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2023年9月30日前(含2023年9月30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2023年10月1日后(含2023年10月1日)授予，则分两次行权，对应的等待期分别为股票期权预留权益授权日起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

在本激励计划经股东大会通过后，授予的股票期权自授权日起满12个月后可以开始行权。可行权日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	30%
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	40%
合计	-	100%

预留部分的股票期权若在2023年9月30日前(含2023年9月30日)授出，则行权安排与首次授予相同。若在2023年10月1日后(含2023年10月1日)，

则行权安排如下表所示：（预留权益适用）

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。”

7. 第七章 股票期权的行权价格及确定方法

修订前的为：

“二、行权价格的确定方法

（二）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，本次股票期权的行权价格采取二级市场股票交易均价为主要参考，并结合其他维度进行自主定价的方式。公司 2023 年 1 月 10 日召开董事会审议通过本激励计划草案，审议公司董事会前 60 个交易日公司股票均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）每股 7.63 元，本次授予的股票期权行权价格为前 60 个交易日公司股票交易均价的 100.00%，即 7.63 元/份，不低于股票票面金额，行权价格不低于有效的市场参考价。

（三）定价方式的合理性说明

本次股票期权的行权价格是以促进公司发展、稳定核心团队为根本目的，本着“重点激励、有效激励”的原则予以确定。本次定价采取自主定价的方式，由公司综合考虑了公司二级市场交易价格、每股净资产、同期发行价格，以及目前经营现状、以及未来成长性等多方面因素后最终确定。公司的长远发展及战略目标的实现离不开员工的支持，为了推动公司可持续发展和长期战略落地，维护股东利益，公司必须抓住发展所需的核心力量和团队，予以良好有效的激励。 考虑二级市场波动，激励对象所需承担的出资金额、纳税义务等情况，为了达到调动员工积极性、吸引留存行业优秀人才的良好激励效果，推动公司未来战略和经营目标的实现，本次期权激励的行权价格为7.63元/股，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，不存在损害股东利益的情形，主要论述如下： 1、行权价格与二级市场股票交易均价比较 公司股票自2013年8月8日在股转系统挂牌，目前采用集合竞价交易方式进行交易。公司于2023年1月10日召开董事会审议本激励计划，并于12日披露。 截至本激励计划草案公告前1个交易日、20个交易日、60个交易日、90个交易日、120个交易日的交易均价如下：				
期间	成交量 (万股)	成交金额(万元)	交易均价 (元/股)	行权价格 / 交易均价
前1个交易日	3.83	28.01	7.31	104.33%
前20个交易日	223.58	1,591.00	7.12	107.22%
前60个交易日	361.86	2,761.00	7.63	100.00%
前90个交易日	473.51	3,850.00	8.13	93.84%
前120个交易日	762.32	7,611.00	9.98	76.42%

因受半导体行业热度、新冠疫情、中美贸易等多种因素影响，公司股价短期波动较大。因此，本次激励计划以参照草案公告前60个交易日均价为有效市场参考价（草案公告前60个交易日均价）为基数，确定行权价格为董事会会议召开前60日交易均价的100.00%，即7.63元/股，具有合理性。

2、行权价格为董事会召开前60个交易日均价的合理性说明

（1）行权价格综合考虑行业竞争及激励效果等情况

全球主要的MCU供应商仍以国外厂家为主，行业集中度相对较高。由于中国厂商的市场占有率较低，在中美贸易摩擦持续升级、进口芯片供应紧张等因素叠加下，国产替代成为了驱动本土MCU品牌市场份额增长的主要因素。在上述因素的带动下，MCU市场参与者众多，竞争非常激烈，加上集成电路行业内的专业人才也相对比较缺乏，导致人才的争夺也一直比较激烈。为了吸引和留住人才，公司适时推出股权激励方案，并分三期行权，激励计划的行权时间安排较长，与公司的长远发展规划相匹配。

考虑二级市场波动，激励对象所需承担的出资金额、纳税义务等情况，为了达到调动员工积极性、吸引留住行业优秀人才的良好激励效果，推动公司未来战略和经营目标的实现，本次股权激励的行权价格等于前60日交易均价。

（2）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[2022]1854号《审计报告》，截至2021年12月31日，经审计归属于挂牌公司股东的净资产326,339,911.85元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为6.20元。2021年度，公司归属于挂牌公司股东的净利润120,632,343.78元，归属于挂牌公司股东的扣除非经常性损益后的净利润109,508,979.75元，基本每股收益2.50元。

本次期权的行权价格不低于公司每股净资产。

（3）前期发行价格

公司最近一次股票定向发行为2021年第一季度股票定向发行，发行

价格为16.00元/股，于2021年5月31日起在全国中小企业股份转让系统挂牌并公开转让。2022年5月6日公司2021年度股东大会审议通过《2021年度利润分配的方案》，以资本公积金向全体股东每10股转增10股，转增后发行对象实际获得的股份折算价格为8.00元/股。

本次期权的行权价格与公司最近一次股票定向发行价格接近。

综上，本次股权激励价格综合考虑了二级市场交易价格、每股净资产、同期发行价格，以及目前经营现状、以及未来成长性等多种因素，并在与激励对象充分沟通的基础上最终确定。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，不会损害公司股东利益。

修订后的为：

二、行权价格的确定方法

（二）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，本次股票期权的行权价格采取二级市场股票交易均价为主要参考，并结合其他维度进行自主定价的方式。公司2023年5月8日召开董事会审议通过本激励计划草案，审议前60个交易日公司股票均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量）每股6.45元，本次授予的股票期权行权价格为前60个交易日公司股票交易均价的118.29%，即7.63元/份，不低于股票票面金额，行权价格不低于有效的市场参考价。

（三）定价方式的合理性说明

本次股票期权的行权价格是以促进公司发展、稳定核心团队为根本目的，本着“重点激励、有效激励”的原则予以确定。本次定价采取自主定价的方式，由公司综合考虑了公司二级市场交易价格、每股净资产、同期发行价格，以及目前经营现状、以及未来成长性等多方面因素后最终确定。公司的长远发展及战略目标的实现离不开员工的支持，为了推动公司可持续发展和长期战略落地，维护股东利益，公司必须抓住发展所需的核心力量和团队，予以良好有效的激励。

考虑二级市场波动，激励对象所需承担的出资金额、纳税义务等情况，为了达到调动员工积极性、吸引留存行业优秀人才的良好激励效果，推动公司未来战略和经营目标的实现，本次期权激励的行权价格为7.63元/股，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，不存在损害股东利益的情形，主要论述如下：

1、行权价格与二级市场股票交易均价比较

公司股票自2013年8月8日在股转系统挂牌，目前采用集合竞价交易方式进行交易。公司于**2023年5月8日**召开董事会审议本激励计划，并于**2023年5月10日**披露。

截至本激励计划**董事会审议**前1个交易日、20个交易日、60个交易日、90个交易日、120个交易日的交易均价如下：

期间	成交量 (万股)	成交金额(万元)	交易均价 (元/股)	行权价格/ 交易均价
前1个交易日	7.25	42.07	5.80	131.55%
前20个交易日	389.90	2,411.88	6.19	123.26%
前60个交易日	486.31	3,137.61	6.45	118.29%
前90个交易日	722.56	4,747.64	6.57	116.13%
前120个交易日	848.13	5,812.70	6.85	111.39%

因受半导体行业热度、新冠疫情、中美贸易等多种因素影响，公司股价短期波动较大。因此，本次激励计划以参照**董事会审议前60个交易日**均价为有效市场参考价（**董事会审议前60个交易日**均价）为基数，确定行权价格为**董事会审议前60个交易日**均价的**118.29%**，即7.63元/股，具有合理性。

2、行权价格为董事会召开前60个交易日均价的合理性说明

(1) 行权价格综合考虑行业竞争及激励效果等情况

全球主要的MCU供应商仍以国外厂家为主，行业集中度相对较高。由于中国厂商的市场占有率较低，在中美贸易摩擦持续升级、进口芯片供应紧张等因素叠加下，国产替代成为了驱动本土MCU品牌市场份额

增长的主要因素。在上述因素的带动下，MCU市场参与者众多，竞争非常激烈，加上集成电路行业内的专业人才也相对比较缺乏，导致人才的争夺也一直比较激烈。为了吸引和留住人才，公司适时推出股权激励方案，并分三期行权，激励计划的行权时间安排较长，与公司的长远发展规划相匹配。

考虑二级市场波动，激励对象所需承担的出资金额、纳税义务等情况，为了达到调动员工积极性、吸引留住行业优秀人才的良好激励效果，推动公司未来战略和经营目标的实现，本次股权激励的行权价格高于前60日交易均价。

（2）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[2023]4970号《审计报告》，截至2022年12月31日，经审计归属于挂牌公司股东的净资产259,046,515.91元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为2.43元。2022年度，公司归属于挂牌公司股东的净利润-78,813,892.82元，归属于挂牌公司股东的扣除非经常性损益后的净利润-91,754,097.41元，基本每股收益-0.79元。

本次期权的行权价格不低于公司每股净资产。

（3）前期发行价格

公司最近一次股票定向发行为2021年第一季度股票定向发行，发行价格为16.00元/股，于2021年5月31日起在全国中小企业股份转让系统挂牌并公开转让。2022年5月6日公司2021年度股东大会审议通过《2021年度利润分配的方案》，以资本公积金向全体股东每10股转增10股，转增后发行对象实际获得的股份折算价格为8.00元/股。

本次期权的行权价格与公司最近一次股票定向发行价格接近。

综上，本次股权激励价格综合考虑了二级市场交易价格、每股净资产、同期发行价格，以及目前经营现状、以及未来成长性等多种因素，并在与激励对象充分沟通的基础上最终确定。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，不会损害公司股东利益。

8. 第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件

修订前的为：

“（三）公司业绩指标

本激励计划授予期权的行权考核年度为 2023 年~2025 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行权条件。

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：

营业收入完成率（Am）=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（An）=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。

业绩完成度	公司层面可行权比例（X）
Am≥100% 或 An≥100%	X=100%
80%≤Am<100% 或 80%≤An<100%	X=80%
60%≤Am<80% 或 60%≤An<80%	X=60%
Am<60% 且 An<60%	X=0%

各年度业绩指标如下表所示：

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个行权期：以 2020 年~2022 年 3 年的年均营业收入为基础，营业收入增长率为 10%；或以 2020 年~2022 年 3 年的年均净利润为基 础，净利润不低于年均净利润的 70%。
2	第二个行权期：以 2020 年~2022 年 3 年的年均营业收入为基础，营 业收入增长率为 20%；或以 2020 年~2022 年 3 年的年均净利润为基 础，净利润增长率为 3%。
3	第三个行权期：以 2020 年~2022 年 3 年的年均营业收入为基础，营 业收入增长率为 30%；或以 2020 年~2022 年 3 年的年均净利润为基 础，净利润增长率为 10%。

注： 1、 上述“营业收入”以经审计的合并报表数据为准；“净利润”指标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并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划所涉及
的股份支付费用数值作为计算依据。

2、预留部分的股票期权若在 2023年9月30日前（含2023年9月30日）授予， 则公司层面业绩考核指标与首次授予部分一致； 若在 2023年10月1日后（含2023年10月1日）授予， 则与首次授予部分的第二个行权期和第三个行权期的公司层面业绩考核指标一致。

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。

存在同时实施的股权激励计划，各期激励计划设立的公司业绩指标的相关性为增长幅度有相似性，但因为实施期限的变化，基准日不一致。

（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。 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。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。公司业绩目标对于激励对象和公司都具有一定挑战及激励作用。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。 除此以外，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。 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。
--

修订后的为：

（三）公司业绩指标

序号	挂牌公司业绩指标
1	本激励计划授予期权的行权考核年度为2023年~2025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行权条件。 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行权的期权均不得行权，由公司注销。 若对应年度整体业绩考核目标完成率不低于 100%，激励对象当年计划行权的期权均可根据个人层面绩效考核结果及对应的行权比例行权。 各年度各项考核指标和对应权重如下表所示：		
行权期	公司业绩考核指标	权重
第一个行权期(2023年)	以2022年为基础, 营业收入增长率为58%	90%
	以2022年为基础, 扣非后净利润增长率为100%	10%
第二个行权期（2024年）	以 2022 年为基础, 营业收入增长率为 74%	70%
	以 2022 年为基础, 扣非后净利润增长率为 110%	30%
第三个行权期（2025年）	以 2022 年为基础, 营业收入增长率为 89%	60%
	以 2022 年为基础, 扣非后净利润增长率为 120%	40%
注： 1、 上述“营业收入” 以经审计的合并报表数据为准；“净利润”指标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并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据。 2、预留部分的股票期权若在 2023 年 9 月 30 日前（含 2023 年 9 月 30 日）授予，则公司层面业绩考核指标与首次授予部分一致； 若在 2023 年 10 月 1 日后（含 2023 年 10 月 1 日）授予，则与首次授予部分的第二个行权期和第三个行权期的公司层面业绩考核指标一致。 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。 4、因公 2022 年度扣非后净利润为负数，上述扣非后净利润实际增长率以 2022 年扣非净利润的绝对值计算，即：扣非后净利润增长率=（目标年度扣非后净利润-基期扣非后净利润）/基期扣非后净利润绝对值。		

存在同时实施的股权激励计划，各期激励计划设立的公司业绩指标的相关性为增长幅度有相似性，但因为实施期限的变化，基准日不一致。

...

(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

公司系集成电路（IC）设计企业，主要负责芯片产品的定义和方案数据设计，将自主设计的芯片委托晶圆厂商生产晶圆，再将晶圆进行自行或委外封装测试，最终形成芯片产品对外销售。公司的主要产品领域是通用消费类、智能家居类、工业控制类，并逐步拓展到汽车电子等领域，目前营业收入主要来源于通用消费领域和智能家居类的产品。公司的关键资源要素在于自主研发并具有自主知识产权的核心技术（集中在 MCU 内核及周边功能、开发工具等方面），以及稳定和经验丰富的技术团队，为智能小家电、智能家居、智能玩具、智能遥控、安防、锂电数码厂商等终端客户提供各类高可靠性、高抗干扰性的通用型、专用型 MCU 系列产品及 ASIC 系列产品。

为了长期持续健康发展，2023年度公司继续围绕年初制定的年度经营计划，坚持“8位和32位MCU双轮驱动”的产品发展战略，不断加强公司技术研发和技术创新能力，继续加大对新产品的投入和研发；同时，在现有业务基础上积极开拓新的产品市场，将重点布局物联网和汽车电子市场等高端应用领域作为长期战略。从长远来看，这些新的产品有望为公司的业绩提供新的增长点。

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，8位MCU、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，汽车行业对于芯片、电子零部件的需求却在与日俱增。

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 (%)	股份支付 金额(万 元)	剔除股份 支付之后 净利润 (万元)	增长率 (%)
2022	18,868.68	-51.81	-9,175.41	-183.79	917.24	-8,258.17	-170.40
2021	39,154.06	60.62	10,950.90	2,014.09	779.56	11,730.46	6,268.65
2020	24,376.83	-10.40	-572.12	-26.58	756.31	184.19	194.56
2019	27,207.26	57.99	-451.98	71.96	257.19	-194.79	84.56

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；剔除股份支付之后净利润=扣非后净利润+股份支付金额。

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，全球半导体市场规模再创历史新高，超过5,000亿美元。根据中国半导体行业协会统计，2021年在国内宏观经济运行良好的驱动下，国内集成电路产业继续保持快速、平稳增长态势，中国集成电路产业销售首次突破万亿元。2021年中国集成电路产业销售额为10,458亿元，同比增长18.2%。其中，设计业销售额为4,519亿元，同比增长19.6%。受到新冠疫情和地缘政治等各种因素的影响，全球芯片供应短缺，市场需求旺盛，公司产品供不应求，且产能资源等因素促使公司不断调整和优化产品结构，公司营业收入较上年增长60.62%，营业成本较上年同期降低10.48%，毛利率增长33.42个百分点。

但从2022年全年度来看，公司2022年公司营业收入为18,868.68万元，扣非后净利润为-9,175.41万元，剔除股份支付后的净利润为-8,258.17万元，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、研发费用的大幅增长等因素导致的。

以往全球的MCU市场格局较为稳定，国产MCU集中在门槛较低的小家电和消费电子领域。国外品牌集中在工控、车规级等技术壁垒较高的领域。从全球MCU的下游应用来看，汽车、工控、消费三类应用的占比分别为39%、27%和18%，相对来说消费应用占比较小。但另一方面，国内MCU的下游应用中消费类却是份额最高的，达到了27%。然而，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，这对主要面向中国市场的本土消费电子MCU厂商而言是不小的冲击。面临价格雪崩、库存堆积等重重冲击，在低端MCU厮杀的国产MCU厂商已经意识到，低端消费电子领域已经不具竞争优势，高性能MCU才是重要的发展蓝海和增量市场。从国产MCU厂商长远发展的角度来看，追赶国际大厂将会是很长一段时间里的主旋律。

公司为了保持持续健康发展，未来将持续秉承8位和32位双轮驱动的产品战略，从研发、市场推广、销售方面全面优化在智能家居、工控和绿色能源及汽车电子等应用领域的投入，不断优化产品销售结构，进一步提升智能家居及工控和绿色能源等应用领域的市场份额。

除此之外，公司还将汽车电子和工业级应用完成ISO26262、AEC-Q100认证

作为公司经营战略目标。对于车规级MCU来说，整个认证周期长、进入难度较大，一般需要至少2~3年以上的时间，前期对公司来说投入也会相对较大，因此会导致公司未来2~3年的研发费用持续增长，从而直接影响公司净利润。但是，车用MCU领域市场空间广阔，根据前瞻产业研究院的数据，未来全球车用MCU 市场规模将保持 7%左右的增速，我国汽车电子领域 MCU 市场规模将保持 4%-6%左右的增速。公司预计将在产品成熟量产后会给公司带来一定的经营业绩。

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，将2024年及2025年的营业收入增长率设置为平均10%左右，略高于市场整体增速。根据历年数据测算，公司近5年（2017~2021年）来的平均毛利率为29.78%，平均期间费用率为25.20%，综合考虑各类减值损失及所得税影响，以及公司未来在工控和绿色能源及车规上的大量研发投入，公司将2024年~2025年的扣非后净利润率预计设置在2%~4%。股份支付对各期业绩考核的影响较小，其中对2023年影响金额相对较大，但考虑到2023年需要在2022年大额亏损的情况下实现扭亏，因此剔除股份支付影响后的净利润的实现依旧存在较大挑战。综上，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

公司比对了同行业上市公司财务数据：产品同样集中在家电控制和消费电子领域的中微半导体（688380）、国内较早的Fabless集成电路设计企业明微电子（688699）、同属于集成电路行业的富满微（300671）3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、剔除股份支付影响的扣非后净利润同比增长率：

单位：万元

营业收入					
公司	2020年	2021年	增长率	2022年年度	增长率
晟矽微电	24,376.83	39,154.06	60.62%	18,868.68	-51.81%
中微半导体	37,763.37	110,903.05	193.68%	63,679.37	-42.58%
明微电子	52,526.12	125,120.20	138.21%	68,461.59	-45.28%
富满微	83,624.70	136,991.71	63.82%	77,130.26	-43.70%

单位：万元

净利润(不剔除股份支付)					
公司	2020年	2021年	增长率	2022年年度	增长率
晟矽微电	-572.12	10,950.90	2,014.09%	-9,175.41	-183.79%
中微半导	8,869.99	53,841.80	507.01%	6,651.02	-87.65%
明微电子	10,183.74	62,621.06	514.91%	-2,802.32	-104.48%
富满微	8,531.36	41,066.76	381.36%	-20,733.97	-150.49%

单位：万元

净利润(剔除股份支付)					
公司	2020年	2021年	增长率	2022年年度	增长率
晟矽微电	184.19	11,730.46	6,268.65%	-8,258.17	-170.40%
中微半导	8,875.31	53,841.80	506.65%	6,651.02	-87.65%
明微电子	10,183.74	62,621.06	514.91%	-2,802.32	-104.48%
富满微	8,531.36	44,078.52	416.66%	-21,047.03	-147.75%

注：同行业数据摘录自各公司于官网披露的年度报告

如上表所示,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年呈现大幅下降,股份支付对可比公司业绩影响比例较小,剔除股份支付影响后的净利润在2021年和2022年依旧呈现剧烈波动。

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,股份激励是公司储备人才而引入的长期激励制度,公司实施多期股权激励计划将导致股份支付费用增加,剔除股份支付费用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,指标设定更为合理、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作出较为准确、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行权的条件。

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。

9. 第九章 股权激励计划的修订方法

修订前的为：

“三、激励计划修订的程序

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。

”

修订后的为：

“三、激励计划修订的程序

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修订股票期权数量和行权价格。因其他原因需要修订股票期权数量、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。

若在激励计划有效期内公司拟进行IPO申报或被并购计划，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。

”

10. 第十章 股权激励的会计处理

修订前的为：

“一、会计处理方法

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：7.31 元/股（采用以 2023 年 1 月 10 日公司股票收盘价计算）；
- （2）行权价格：7.63 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：5.27%、13.30%、10.90%（采用三板成指最近 1 年、

2 年、3 年的波动率，以 2023 年 1 月 10 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）。

...

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2023年1月，则2023年-2026年股票期权成本摊销情况测算见下表：					
单位：万股、元					
首次授予的股票期权数量	需摊销的总费用	2023年	2024年	2025年	2026年
553.98	2,363,481.69	917,442.86	902,622.28	504,338.04	39,078.51
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。					

”

修订后的为：

“ 一、会计处理方法

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：**5.72 元/股**（采用以 **2023 年 5 月 8 日** 公司股票收盘价计算）；

(2) 行权价格：7.63 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：4.01%、13.21%、10.89%（采用三板成指最近 1 年、2 年、3 年的波动率，以 2023 年 5 月 8 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）。

...

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2023年5月，则2023年-2026年股票期权成本摊销情况测算见下表：					
单位：万股、元					
首次授予的股票期权数量	需摊销的总费用	2023年	2024年	2025年	2026年
545.24	234,932.99	53,240.92	91,270.14	68,591.63	21,830.29
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。					

11. 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 二、激励对象个人情况发生变化的处理

修订前的为：

“（一）发生职务变更：1、仍在公司或在被委派到其他控股公司、参股公司或分公司任职的，则已获授的权益不作变更。2、担任监事或其他不能持有公司股票期权的职务，已行权股票不做处理，已获授予但尚未行权的期权不得行权，由公司注销。3、激励对象因触犯法律法规、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损害公司利益或声誉等个人过错行为导致职务变更或离职的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权未转让的股票期权，公司有权按照授予价格回购；已转让的，公司有权要求激励对象将转让收益全部返还给公司，并承担与所得收益等额的违约金；激励对象给公司造成损失的，还应同时承担赔偿责任。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。”

修订后的为：

“（一）**发生职务变更**：1、仍在公司或在被委派到其他控股公司、参股公司或分公司任职的，则已获授的权益不作变更。2、担任监事或其他不能持有公司股票期权的职务，已行权股票不做处理，已获授予但尚未行权的期权不得行权，由公司注销。3、激励对象因触犯法律法规、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损害公司利益或声誉等个人过错行为导致职务变更或离职的，**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；关于已行权且出售的股票，公司有权要求激励对象将其因本股权激励所得全部收益返还给公司，并支付相应违约金，如因激励对象上述行为给公司造成损失的，公司有权按照有关法律的规定要求激励对象赔偿。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。**”

修订后的具体内容详见于 2023 年 5 月 10 日公司在全国中小企业股份转让系统指定网站（www.neeq.com.cn）披露的《2023 年股票期权激励计划（草案）（修订稿）》（公告编号：2023-051），更新修订部分以黑色楷体加粗的形式标注体现。

二、 本次调整对公司的影响

公司本次对激励计划部分根据全国中小企业股份转让系统有限责任公司关于《2023 年股票期权激励计划（草案）》的反馈意见的要求作出的，可以更加完整、及时、准确披露本次股权激励计划的相关信息。本次修订整不涉及新增加速行权或提前解除限售情形、不涉及降低行权价格或授予价格的情形，有利于公司的持续发展，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

三、 备查文件

1. 上海晟矽微电子股份有限公司第四届董事会第九次会议决议。

上海晟矽微电子股份有限公司

董事会

2023 年 5 月 10 日