证券代码:603893　　证券简称:瑞芯微　　公告编号:2020-041

瑞芯微电子股份有限公司第二届董事会第十二次会议决议公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、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责任。

一、董事会会议召开情况

瑞芯微电子股份有限公司(以下简称“公司”)第二届董事会第十二次会议于2020年6月18日临时紧急以电话方式向全体董事、监事及高级管理人员发出会议通知,会议于2020年6月18日在公司会议室以现场结合通讯会议方式召开。会议应出席董事5名,实际出席董事5名,公司监事及高级管理人员列席了本次会议。会议由董事长励民先生主持。本次会议的召集、召开符合有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定,会议合法有效。

二、董事会会议审议情况

(一)审议通过《关于(瑞芯微电子股份有限公司2020年股票期权与限制性股票激励计划(草案修订稿))及其摘要的议案》

为了能更好地实施本次股权激励计划,增强股权激励效果,以达到员工激励的目的,同意对第二届董事会第十次会议审议通过的《福州瑞芯微电子股份有限公司股票期权与限制性股票激励计划(草案)》及其摘要进行的修订。

本议案的具体内容详见公司同日刊登于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)及公司指定法定信息披露媒体《上海证券报》《证券日报》《中国证券报》《证券时报》的《瑞芯微电子股份有限公司2020年股票期权与限制性股票激励计划(草案修订稿)》及其摘要公告(公告编号:2020-043)。

表决结果:同意5票,反对0票,弃权0票。

公司独立董事对该议案发表了独立意见。本议案尚需提交公司股东大会审议。

(二)审议通过《关于(瑞芯微电子股份有限公司2020年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法(修订稿))的议案》

为保证本次股权激励计划的顺利实施,同意公司根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定,并结合2020年5月29日公司名称已由“福州瑞芯微电子股份有限公司”变更为“瑞芯微电子股份有限公司”的实际情况,对第二届董事会第十次会议审议通过的《福州瑞芯微电子股份有限公司2020 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》进行的修订。

本议案的具体内容详见公司同日刊登于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)及公司指定法定信息披露媒体《上海证券报》《证券日报》《中国证券报》《证券时报》的《瑞芯微电子股份有限公司2020年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法(修订稿)》。

表决结果:同意5票,反对0票,弃权0票。

公司独立董事对该议案发表了独立意见。本议案尚需提交公司股东大会审议。

特此公告。

瑞芯微电子股份有限公司董事会
2020年6月19日

证券代码:603893　　证券简称:瑞芯微　　公告编号:2020-042

瑞芯微电子股份有限公司第二届监事会第八次会议决议公告

本公司监事会及全体监事保证本公告内容不存在任何虚假记载、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责任。

一、监事会会议召开情况

瑞芯微电子股份有限公司(以下简称“公司”)第二届监事会第八次会议于2020年6月18日临时紧急以电话方式向全体监事发出会议通知,会议于2020 年6月18日在公司会议室以通讯会议方式召开。会议应出席监事3名,实际出席监事3名,会议由监事会主席洪波先生主持。本次会议的召集、召开符合有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定,会议合法有效。

二、监事会会议审议情况

(一)审议通过《关于(瑞芯微电子股份有限公司2020年股票期权与限制性股票激励计划(草案修订稿))及其摘要的议案》

经核查,监事会认为:《瑞芯微电子股份有限公司2020年股票期权与限制性股票激励计划(草案修订稿)》及其摘要主要是对行权价格/授予价格等内容进行调整,其目的是为了更好地实施本次股权激励计划,增强股权激励效果,以达到员工激励的目的。本次调整符合《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律法规及规范性文件的规定,审议程序合法、合规,经调整后的《瑞芯微电子股份有限公司2020年股票期权与限制性股票激励计划(草案修订稿)》及其摘要不存在损害公司及全体股东利益的情形。

本议案的具体内容详见公司同日刊登于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)及公司指定法定信息披露媒体《上海证券报》《证券日报》《中国证券报》《证券时报》的《瑞芯微电子股份有限公司2020年股票期权与限制性股票激励计划(草案修订稿)》及其摘要公告(公告编号:2020-043)。

表决结果:同意3票,反对0票,弃权0票。

本议案尚需提交公司股东大会审议。

(二)审议通过《关于(瑞芯微电子股份有限公司2020年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法(修订稿))的议案》

经核查,监事会认为:《瑞芯微电子股份有限公司2020年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法(修订稿)》符合相关法律、法规的规定以及公司的实际情况,审议程序合法、合规,能确保公司2020年股票期权与限制性股票激励计划的顺利实施,建立股东与公司管理人员及技术骨干人员、业务骨干人员之间的利益共享与约束机制,不存在损害公司及全体股东的利益。

本议案的具体内容详见公司同日刊登于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)及公司指定法定信息披露媒体《上海证券报》《证券日报》《中国证券报》《证券时报》的《瑞芯微电子股份有限公司2020年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法(修订稿)》。

表决结果:同意3票,反对0票,弃权0票。

本议案尚需提交公司股东大会审议。

特此公告。

瑞芯微电子股份有限公司监事会
2020年6月19日

证券简称:瑞芯微　　证券代码:603893

瑞芯微电子股份有限公司2020年股票期权与限制性股票激励计划(草案修订稿)

瑞芯微电子股份有限公司
二零二零年六月

声明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏,并对其真实性、准确性、完整性承担个别及连带的法律责任。

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》《上市公司股权激励管理办法》和其他有关法律、法规、规范性文件,以及《瑞芯微电子股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两部分。股票来源为公司向激励对象定向发行瑞芯微电子股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)A股普通股。

三、本激励计划拟向激励对象授予权益总计700.90万股,涉及的标的股票种类为人民币A股普通股,占本激励计划草案修订稿公告时公司股本总额41,228.00万股的1.70%。授予部分具体如下:

股票期权激励计划:公司拟向激励对象授予235.00万份股票期权,涉及的标的股票种类为人民币A股普通股,占本激励计划草案修订稿公告时公司股本总额41,228.00万股的0.57%,其中首次授予188.00万份,占本激励计划草案修订稿公告时公司股本总额的0.46%,首次授予部分占本次授予权益总额的26.82%;预留47.00万份,占本激励计划草案修订稿公告时公司股本总额的0.11%,预留部分占本次授予权益总额的6.71%。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有效期内以行权价格购买一股公司股票的权利。

限制性股票激励计划:公司拟向激励对象授予465.90万股限制性股票,涉及的标的股票种类为人民币A股普通股,占本激励计划草案修订稿公告时公司股本总额的41,228.00万股的1.13%,其中首次授予372.70万股,占本激励计划草案修订稿公告时公司股本总额的0.90%,首次授予部分占本次授予权益总额的53.17%;预留93.20万股,占本激励计划草案修订稿公告时公司股本总额的0.23%,预留部分占本次授予权益总额的13.30%。

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公司股本总额的10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量,累计未超过公司股本总额的1%。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权或限制性股票登记期间,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,股票期权和限制性股票的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

四、本激励计划股票期权的行权价格为每股63.00元,行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

(一)本激励计划草案修订稿公告前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)63.00元/股;

(二)本激励计划草案修订稿公告前60个交易日公司股票交易均价(前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量)61.41元/股。

本激励计划限制性股票的授予价格为每股31.50元,授予价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

(一)本激励计划草案修订稿公告前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)的50%,即31.50元/股;

(二)本激励计划草案修订稿公告前60个交易日公司股票交易均价(前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量)的50%,即30.71元/股。

五、在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权或限制性股票登记期间,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、派息等事宜,股票期权的行权价格和限制性股票的授予价格将做相应的调整。

六、本激励计划拟首次授予激励对象总人数为155人,包括公司公告本激励计划时在公司及其分公司、控股子公司任职的公司中高级管理人员及技术骨干人员、业务骨干人员。

七、本激励计划股票期权的有效期为自股票期权授予日起至所有股票期权行权或注销之日止,最长不超过60个月;本激励计划限制性股票的有效期为自限制性股票登记完成之日起至所有限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止,最长不超过60个月。

八、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形:

(一)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;

(二)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;

(三)上市后最近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;

(四)法律法规规定不得实行股权激励的;

(五)中国证监会认定的其他情形。

九、参与本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事。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、子女未参与本激励计划。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定,不存在不得成为激励对象的下列情形:

(一)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(二)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;

(三)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;

(四)具有《公司法》规定的不得担任公司高级管理人员情形的;

(五)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(六)中国证监会认定的其他情形。

十、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权或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。

十一、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。

十二、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十三、自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内,公司将按相关规定召开董事会对首次授予部分激励对象进行授予,并完成登记、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的,终止实施本激励计划,未授予的限制性股票或股票期权失效。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内授出。

十四、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

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:

瑞芯微、本公司、公司、上市公司	指	瑞芯微电子股份有限公司(含分公司及控股子公司)
本激励计划	指	瑞芯微电子股份有限公司2020年股票期权与限制性股票激励计划(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票的权利
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格,授予激励对象一定数量的公司股票,该等股票设置一定期限的限售期,在达到本激励计划规定的解除限售条件后,方可解除限售流通
激励对象	指	按照本激励计划规定,获得股票期权或限制性股票的公司中高级管理人员及技术骨干人员、业务骨干人员。
股票期权有效期	指	从股票期权授予激励对象之日起到股票期权失效为止的时间段
等待期	指	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划,行使其所拥有的股票期权的行为,在本激励计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期,可行权日必须为交易日
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权或限制性股票的日期,授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
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成就后,激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
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需满足的条件
《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》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《瑞芯微电子股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
元	指	人民币元

注:1、本草案修订稿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、本草案修订稿中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异,是由于四舍五入所造成。

第二章 本激励计划的目的与原则

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,充分调动公司骨干员工的积极性,有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献对等的原则,根据《公司法》《证券法》《管理办法》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。

第三章 本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。董事会下设薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”),负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议,董事会对激励计划审议通过后,报股东大会审议。董事会可以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、监事会及独立董事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、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督,并且负责审核激励对象的名单。独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的,独立董事、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独立意见。

公司在向激励对象授出权益前,独立董事、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异,独立董事、监事会(当激励对象发生变化时)应当同时发表明确意见。

激励对象在行使权益前,独立董事、监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发表明确意见。

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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况而确定。

(二)激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司中高级管理人员及技术骨干人员、业务骨干人员(不包括独立董事、监事及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)。

二、激励对象的范围

本激励计划拟首次授予的激励对象共计155人,包括:

(一)公司高级管理人员;

(二)公司中层管理人员

(三)公司技术骨干人员、业务骨干人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事及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。

所有激励对象必须在本激励计划授予权益时与公司具有雇佣或劳务关系。

预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定,经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

三、激励对象的核实

(一)本激励计划经董事会审议通过后,公司在内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。

(二)公司监事会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并在公司股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

第五章 股权激励计划具体内容

本激励计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两部分。股票期权和限制性股票将在履行相关程序后授予。本激励计划股票期权的有效期为自股票期权首次授予登记完成之日起至所有股票期权行权或注销之日止,最长不超过60个月;本激励计划限制性股票的有效期为自限制性股票首次授予登记完成之日起至所有限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止,最长不超过60个月。本激励计划拟向激励对象授予权益总计700.90万股,涉及的标的股票种类为人民币A股普通股,占本激励计划草案修订稿公告时公司股本总额41,228.00万股的1.70%。授予部分具体如下:

一、股票期权计划

(一)股票期权激励计划的股票来源

股票期权激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司股票。

(二)股票期权激励计划标的股票数量

公司拟向激励对象授予235.00万份股票期权,涉及的标的股票种类为人民币A股普通股,占本激励计划草案修订稿公告时公司股本总额41,228.00万股的0.57%,其中首次授予188.00万份,占本激励计划草案修订稿公告时公司股本总额的0.46%,首次授予部分占本次授予权益总额的26.82%;预留47.00万份,占本激励计划草案修订稿公告时公司股本总额的0.11%,预留部分占本次授予权益总额的6.71%。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有效期内以行权价格购买一股公司股票的权利。

预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定,经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时准确披露相关信息。

(三)股票期权激励计划的分配

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:

姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占授予期权总数的比例	占目前总股本的比例
中层管理人员及技术骨干、业务骨干(154人)		188.00	80.00%	0.46%
预留部分		47.00	20.00%	0.11%
合计		235.00	100.00%	0.57%

注:1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司目前总股本的1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司目前股本总额的10%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事、监事及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。

(四)股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

1、股票期权激励计划的有效期

本激励计划有效期自股票期权首次授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止,最长不超过60个月。

2、授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定,授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后60日内授予股票期权并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的,将终止实施本激励计划,未授予的股票期权作废失效,预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内授出。

3、等待期

本激励计划首次授予的股票期权等待期分别自授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月。若是预留部分股票期权在2020年授出,则预留部分股票期权的等待期分别自授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月。若是预留部分股票期权在2021年授出,则预留部分股票期权的等待期分别自授予登记完成之日起12个月、24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。

4、可行权日

在本激励计划经股东大会通过后,首次授予的股票期权自首次授予登记完成之日起满12个月后可以开始行权,预留授予的股票期权自预留授予登记完成之日起满12个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日,但不得在下列期间内行权:

(1)公司定期报告公告前三十日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告日前三十日起算,至公告前一日;

(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衍生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)中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

在可行权日内,若达到本激励计划规定的行权条件,激励对象应在股票期权授予登记完成之日起满12个月后的未来36个月内分期行权。

本激励计划首次授予股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
首次授予股票期权第一个行权期	自股票期权首次授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至股票期权首次授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予股票期权第二个行权期	自股票期权首次授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至股票期权首次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%
首次授予股票期权第三个行权期	自股票期权首次授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至股票期权首次授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分股票期权于2020年授出,则各期行权期及各期行权时间安排同首次授予部分一致。若预留部分股票期权于2021年授出,则各行权期及各期行权时间安排如下表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
预留授予股票期权第一个行权期	自股票期权预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至股票期权预留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%
预留授予股票期权第二个行权期	自股票期权预留授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至股票期权预留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%

在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权,公司将按本激励计划规定的原则注销激励对象相应尚未行权的股票期权。

5、禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化,则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

(五)首次授予的股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

1、首次授予股票期权的行权价格

首次授予股票期权的行权价格为每股63.00元。

2、首次授予股票期权的行权价格的确定方法

首次授予股票期权行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

(1)本激励计划草案修订稿公告前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)63.00元/股;

(2)本激励计划草案修订稿公告前60个交易日公司股票交易均价(前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量)61.41元/股。

3、预留部分股票期权的行权价格的确定方法

预留股票期权在每次授予前,须召开董事会审议通过相关议案,并披露授予情况的摘要。预留股票期权的行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

(1)预留股票期权授予董事会决议公布前1个交易日的公司股票交易均价;

(2)预留股票期权授予董事会决议公布前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一。

(六)股票期权的授予、行权的条件

1、股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予股票期权,反之,若下列任一授予条件未达成的,则不能向激励对象授予股票期权。

(1)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上市后最近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;

④法律法规规定不得实行股权激励的;

⑤中国证监会认定的其他情形。

(2)激励对象未发生以下任一情形:

①最近12个月内被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;

④具有《公司法》规定的不得担任公司高级管理人员情形的;

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

⑥中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第(1)条规定情形之一的,所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销;某一激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

(3)公司业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权,在行权期的三个会计年度中,分年度进行业绩考核并行权,以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
首次授予股票期权第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一: (1)以2019年营业收入为基数,2020年营业收入增长率不低于10%; (2)以2019年净利润为基数,2020年净利润增长率不低于10%。
首次授予股票期权第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一: (1)以2019年营业收入为基数,2021年营业收入增长率不低于21%; (2)以2019年净利润为基数,2021年净利润增长率不低于21%。
首次授予股票期权第三个行权期	公司需满足下列两个条件之一: (1)以2019年营业收入为基数,2022年营业收入增长率不低于33%; (2)以2019年净利润为基数,2022年净利润增长率不低于33%。

若预留部分股票期权于2020年授出,则各年度业绩考核目标同首次授予部分一致。若预留部分股票期权于2021年授出,则各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
预留授予股票期权第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一: (1)以2019年营业收入为基数,2021年营业收入增长率不低于21%; (2)以2019年净利润为基数,2021年净利润增长率不低于21%。
预留授予股票期权第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一: (1)以2019年营业收入为基数,2022年营业收入增长率不低于33%; (2)以2019年净利润为基数,2022年净利润增长率不低于33%。

以上净利润指未扣除激励成本前归属于上市公司股东的净利润。由本次股权激励计划产生的激励成本将在管理费用中列支。

期权的行权条件达成,则激励对象按照计划规定比例行权。反之,若行权条件未达成,则公司按照本激励计划,激励对象所获期权当期可行权份额注销。

(4)个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司相关规定组织实施,并依照激励对象的绩效考评结果确定其行权的比例:

考评结果	A	B	C	D
标准系数	100%		80%	0

若当年度公司层面业绩考核达标,激励对象个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度。

若激励对象上一年度个人绩效考评结果为C级及以上,激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权,当期未能行权的股票期权由公司注销;若激励对象上一年度个人绩效考评结果为D级,公司将按照本激励计划的规定,取消该激励对象当期行权额度,股票期权由公司注销。

若公司与激励对象签订的《授予协议书》中对考评结果与标准系数有另外约定,则个人绩效考核要求按照《授予协议书》中约定的执行,当期未能行权的股票期权由公司注销。

(5)考核指标的科学性和合理性说明

瑞芯微股票期权考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核,考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。

公司层面业绩指标为营业收入增长率或净利润增长率,两个指标均能反映企业盈利能力及成长性,能够树立较好的资本市场形象。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素,综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果,指标设定合理、科学。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用,公司为本激励计划设定了以2019年净利润为基数,2020年-2022年净利润增长率分别不低于10%、21%、33%或以2019年营业收入为基数,2020年-2022年营业收入增长率分别不低于10%、21%、33%。

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评结果,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,能够达到本次激励计划的考核目的。

(七)股票期权激励计划的调整方法和程序

1、股票期权数量的调整方法

若激励对象在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项,应对股票期权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=Q0×(1+n)

其中:Q0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、送股或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=Q0×P1×(1+n)/(P1+P2×n)

其中:Q0为调整前的股票期权数量;P1为股权登记日当日收盘价;P2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=Q0×n

其中:Q0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)派息

公司进行派息时,股票期权的数量不做调整。

2、行权价格的调整方法

若激励对象在行权前有派息、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,应对行权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=P0÷(1+n)

其中:P0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=P0×(P1+P2×n)/[P1×(1+n)]

其中:P0为调整前的行权价格;P1为股权登记日当日收盘价;P2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);P为调整后的行权价格。

(3)缩股

P=P0÷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=P0-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。

3、公司在发生增发新股的情况下,股票期权的数量和行权价格不做调整。

4、股票期权激励计划调整的程序

当出现前述情况时,应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。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,同时公告律师事务所意见。

(八)股票期权会计处理

按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定,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。

1、期权价值的计算方法

根据《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》中关于公允价值确定的相关规定,需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择Black-Scholes模型来计算期权的公允价值,并于草案修订稿公告日用该模型对首次授予的188.00万份股票期权进行预测算:

(1)标的股价:62.92元/股(假设授予日收盘价为62.92元/股)

(2)有效期分别为:12个月、24个月、36个月(授予日至每期首个行权日的期限)

(3)波动率分别为:17.58%、19.97%、17.87%(采用上证指数最近12个月、24个月、36个月的波动率)

(4)无风险利率:1.50%、2.10%、2.75%(分别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)

(5)股息率:0.52%(公司历史股息率)

2、期权费用的摊销方法

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值,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。

根据中国会计准则要求,本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示:

股票期权首次授予数量(万股)	需摊销的总费用(万元)	2020年(万元)	2021年(万元)	2022年(万元)	2023年(万元)
188.00	1419.77	330.67	601.61	358.39	129.09

说明:

1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关,还与实际生效和失效的数量有关,同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计,在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下,股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用,由此激发骨干员工的积极性,提高经营效率,本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

二、限制性股票激励计划

(一)激励计划的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股。

(二)激励计划标的股票的数量

公司拟向激励对象授予465.90万股限制性股票,涉及的标的股票种类为人民币A股普通股,占本激励计划草案修订稿公告时公司股本总额的41,228.00万股的1.13%,其中首次授予372.70万股,占本激励计划草案修订稿公告时公司股本总额的0.90%,首次授予部分占本次授予权益总额的53.17%;预留93.20万股,占本激励计划草案修订稿公告时公司股本总额的0.23%,预留部分占本次授予权益总额的13.30%。

预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定,经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时准确披露相关信息。

(三)激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示:

姓名	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总数的比例	占目前总股本的比例
王海舸	副总经理、财务总监	25.00	5.37%	0.06%
中层管理人员及技术骨