证券代码:688325　　证券简称:赛微微电　　公告编号:2022-021

广东赛微微电子股份有限公司关于公司2020年度期权激励计划首次授予和预留授予期权第一个行权期行权条件成就的公告

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、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示:

●股票期权拟行权数量:首次授予部分本次拟行权151.9964万份,预留授予部分本次拟行权14.55万份,合计拟行权166.5464万份。

●行权股票来源:公司向激励对象定向发行的A股普通股。

广东赛微微电子股份有限公司(以下简称“公司”)《2020年度期权激励计划》(以下简称“《激励计划》”、“2020年期权激励计划”或“本次激励计划”)的有关规定,公司2020年度期权激励计划首次授予和预留授予期权第一个行权期行权条件已成就。根据公司前身东莞赛微微电子有限公司(以下简称“赛微有限”)2020年11月2日股东会的授权,公司于2022年11月7日召开第一届董事会第十八次会议、第一届监事会第十六次会议,审议通过了《关于公司2020年度期权激励计划首次授予和预留授予期权第一个行权期行权条件成就的议案》,同意符合本次行权条件的60名首次授予激励对象在第一个行权期的可行权股票期权数量为151.9964万份,符合本次行权条件的8名预留授予激励对象在第一个行权期的可行权股票期权数量为14.55万份,行权价格均为1.12元/股。现将有关事项说明如下:

一、股权激励计划批准及实施情况

(一)股权激励计划方案及履行的程序及期权的调整情况

1、2020年11月2日,赛微有限召开了董事会,审议通过了《关于公司2020年度期权激励计划(草案)的议案》《关于公司2020年度期权激励计划实施考核管理办法的议案》《关于提请股东会授权董事会办理公司2020年度期权激励计划相关事宜的议案》,关联董事均回避表决。同日,赛微有限监事决定审议通过了《2020年度期权激励计划(草案)》,同意公司本次激励计划,认为本次激励计划的实施有利于公司的可持续发展,不存在损害公司及全体股东利益的情形;并发表了监事对2020年度期权激励计划激励对象名单的核查意见。

2、2020年11月2日,赛微有限召开股东会,审议通过《关于公司2020年度期权激励计划(草案)的议案》《关于公司2020年度期权激励计划实施考核管理办法的议案》《关于提请股东会授权董事会办理公司2020年度期权激励计划相关事宜的议案》,同意公司本次激励计划,并授权董事会办理本次激励计划有关事宜。关联股东均回避表决。

3、2020年11月2日,赛微有限董事会审议通过《关于公司向激励对象首次授予激励期权的议案》。同意确定以2020年11月2日为首次授予期权的授予日,向符合条件的60名激励对象授予242.4080万份激励期权,行权价格为3.52元/股;关联董事均回避表决。同日,赛微有限监事做出决定,通过《关于公司向激励对象首次授予激励期权的议案》《关于公司向激励对象首次授予激励期权激励对象名单核查意见的议案》,认为本次激励计划首次授予条件已经成就,并确认首次授予激励对象的主体资格合法、有效。

4、2021年6月2日,公司召开第一届董事会第五次会议,审议通过《关于调整公司2020年度期权激励计划期权数量和行权价格的议案》《关于向激励对象授予预留激励期权的议案》,鉴于公司股份制改造导致股本数量的变化,同意本次激励期权的数量和行权价格相应予以调整,激励期权数量由原260.9719万份调整为818.1818万份,行权价格由3.52元/股相应调整为1.12元/股;同时,本次激励计划的预留期权授予条件已经满足,同意以2021年6月2日为预留期权授予日,向8名激励对象授予预留期权58.20万份,行权价格为1.12元/股;关联董事均回避表决。同日,监事会、独立董事就本次调整、预留期权授予相关事项发表了核查意见和独立意见。

5、2022年9月23日,公司召开了第一届董事会第十六次会议和第一届监事会第十四次会议,审议通过了《关于调整公司2020年度期权激励计划首次授予期权行权期的议案》,同意将本次激励计划首次授予的激励期权第一个行权期的届满期限延长6个月,并将后续各行权期顺延6个月。公司独立董事就调整本次激励计划的议案发表了独立意见。律师出具了法律意见书,保荐机构发表了核查意见。2022年9月24日,公司于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露了《关于调整公司2020年度期权激励计划首次授予期权行权期的公告》(公告编号:2022-015)。

6、2022年10月10日,公司召开2022年第一次临时股东大会,审议并通过了《关于调整公司 2020 年度期权激励计划首次授予期权行权期的议案》。律师对本次股东大会出具了法律意见书。

7、2022年11月7日,公司召开第一届董事会第十八次会议、第一届监事会第十六次会议,审议通过了《关于公司2020年度期权激励计划首次授予和预留授予期权第一个行权期行权条件成就的议案》,同意符合本次行权条件的60名首次授予激励对象在第一个行权期的可行权股票期权数量为151.9964万份,符合本次行权条件的8名预留授予激励对象在第一个行权期的可行权股票期权数量为14.55万份,行权价格均为1.12元/股;关联董事均回避表决,独立董事对上述事项发表了独立意见。上海市锦天城律师事务所出具了《上海市锦天城律师事务所关于广东赛微微电子股份有限公司2020年度期权激励计划第一个行权期行权条件成就相关事宜的法律意见书》。

(二)历次期权授予情况

批次	授予日期	行权价格(元/股)	授予期权数量(万份)	授予激励对象人数(人)	授予后期权剩余数量(万份)
首次授予	2020/11/2	1.12	759.9818	60	0
预留授予	2021/6/2	1.12	58.2000	8	0

注:因公司股份制改造导致股本数量的变化,公司于2021年6月2日审议调整期权数量和行权价格,首次授予数量由242.4080万份调整为759.9818万份,预留数量由18.5639万份调整为58.2万份;行权价格由3.52元/股调整为1.12元/股。

(三)历次期权行权情况

2020年期权激励计划为公司上市前制定、上市后实施的期权激励计划,截至本公告出具日,2020年期权激励计划尚未行权。

二、期权行权条件说明

(一)董事会就股权激励计划设定的股票期权行权条件成就的审议情况

2022年11月7日,公司召开第一届董事会第十八次会议,审议通过了《关于公司2020年度期权激励计划首次授予和预留授予期权第一个行权期行权条件成就的议案》,同意符合本次行权条件的60名首次授予激励对象在第一个行权期的可行权股票期权数量为151.9964万份,符合本次行权条件的8名预留授予激励对象在第一个行权期的可行权股票期权数量为14.55万份,行权价格均为1.12元/股;关联董事均回避表决。

(二)本次激励对象行权符合股权激励计划规定的各项行权条件

1、第一个等待期届满情况说明

根据《激励计划》及《2020年度期权激励计划实施考核管理办法》的规定,公司本次激励计划首次授予期权的第一个可行权期权的等待期为自激励期权授予之日起12个月后第一日起至激励期权授予之日起30个月内的最后一日当日止(调整后,行权窗口期除外),可行权数量占获授股票期权数量比例为20%。本次激励计划的首次授予日为2020年11月2日,首次授予的第一个等待期已于2021年11月1日届满。

预留授予期权的第一个可行权期权的等待期为自激励期权授予之日起12个月后第一日起至激励期权授予之日起24个月内的最后一日当日止,可行权数量占获授股票期权数量比例为25%。预留授予日为2021年6月2日,预留授予的第一个等待期已于2022年6月1日届满。

2、首次及预留授予部分第一个可行权期权条件成就的说明

公司2020年期权激励计划首次及预留授予的期权第一个行权期行权条件已经满足,具体如下:

(1)首次授予期权行权条件的情况

首次授予期权行权条件	是否满足行权条件的说明
1、公司未发生如下任一情形: (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。	满足。公司未发生前述情形,满足本次激励计划规定的行权条件。
2、激励对象未发生如下任一情形: (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董事、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。	满足。激励对象未发生前述情形,满足本次激励计划规定的行权条件。
3、公司层面业绩考核要求 (1)业绩考核目标A:公司2020年度净利润达到或者超过4,000万元。(“净利润”以经审计的公司合并财务报表口径数据且以扣除股份支付费用影响前后孰高为准,下同。) (2)业绩考核目标B:公司2020年度净利润未达到4,000万元,但达到或者超过2,800万元。	满足。公司2020年度扣除股份支付影响后的净利润为4,661.76万元,达到业绩考核目标A。
4、个人层面绩效考核要求 公司董事会及/或董事会薪酬和考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评,并依照激励对象的业绩考评情况确定其行权比例,当年度个人绩效考核指标达合格及以上者可以按照当年度的可行权数进行行权。 (1)公司未满足业绩考核目标的,所有激励对象业绩考核当年对应的当期可计划行权激励期权均不得行权,由公司注销。 (2)公司达到业绩考核目标B但未满足业绩考核目标A且个人绩效考核合格的,激励对象当期实际可以行权的激励期权数量按业绩考核年度对应的当期计划可行权激励期权数量的70%计算;激励对象当期对应的剩余激励期权不得行权,由公司注销。 (3)公司达到业绩考核目标A且个人绩效考核合格,业绩考核年度当期对应的当期计划可行权激励期权可以全部行权。	满足。60名激励对象的考核结果为合格且公司业绩考核目标为A。

(2)预留授予期权行权条件的情况

预留授予期权行权条件	是否满足行权条件的说明
1、公司未发生如下任一情形: (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。	满足。公司未发生前述情形,满足本次激励计划规定的行权条件。
2、激励对象未发生如下任一情形: (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董事、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。	满足。激励对象未发生前述情形,满足本次激励计划规定的行权条件。
3、公司层面业绩考核要求 (1)业绩考核目标A:以2020年度公司净利润为基数,公司2021年度净利润的增长率不低于20%。 (2)业绩考核目标B:以2020年度公司净利润为基数,公司2021年度净利润的增长率低于20%,但不低于14%。	满足。公司扣除股份支付影响后的2020年度净利润为4,661.76万元,2021年度净利润为11,261.01万元,增长率不低于20%,达到业绩考核目标A。
4、个人层面绩效考核要求 公司董事会及/或董事会薪酬和考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评,并依照激励对象的业绩考评情况确定其行权比例,当年度个人绩效考核指标达合格及以上者可以按照当年度的可行权数进行行权。 (1)公司未满足业绩考核目标B的,所有激励对象业绩考核当年对应的当期可计划行权激励期权均不得行权,由公司注销。 (2)公司达到业绩考核目标B但未满足业绩考核目标A且个人绩效考核合格的,激励对象当期实际可以行权的激励期权数量按业绩考核年度对应的当期计划可行权激励期权数量的70%计算;激励对象当期对应的剩余激励期权不得行权,由公司注销。 (3)公司达到业绩考核目标A且个人绩效考核合格,业绩考核年度当期对应的当期计划可行权激励期权可以全部行权。	满足。8名激励对象的考核结果为合格且公司业绩考核目标为A。

综上所述,董事会认为公司2020年期权激励计划首次及预留授予的期权第一个行权期行权条件已经成就。

(三)对未达到行权条件的股票期权的处理方法

不适用。

(四)独立董事及监事会就股权激励计划设定的股票期权行权条件是否成就发表的明确意见

独立董事认为,公司本次激励计划首次授予和预留授予期权的第一个行权期行权条件已经成就,等待期已届满;公司具备《上市公司股权激励管理办法》等相关法律、法规以及本次激励计划规定的实施股权激励计划的主体资格,未发生激励计划规定的第一个行权期不得行权的情形;本次激励计划首次授予和预留授予合计68名激励对象中满足行权条件,其作为公司本次可行权的激励对象主体资格合法、有效;公司本次对前述激励对象第一个行权期的166.5464万份股票期权的行权安排符合相关法律、法规和本次激励计划的相关规定,不存在损害公司及股东特别是中小股东利益的情形;本次行权安排已经公司第一届董事会第十八次会议审议通过,关联董事回避表决,其他非关联董事审议通过了该议案,表决程序符合有关规定;本次行权有利于加强公司与激励对象之间的紧密联系,强化公司与管理层及骨干员工共同持续发展的理念,激励长期价值的创造,促进公司的长期稳定发展。

综上,独立董事同意公司为首次授予和预留授予的合计68名激励对象办理2020年度期权激励计划第一个行权期的166.5464万份股票期权的行权手续。

监事会认为,根据本次激励计划的相关规定,公司本次激励计划首次授予和预留授予期权的第一个行权期行权条件已经成就;公司首次授予和预留授予合计68名激励对象符合本次激励计划规定的第一个行权期的行权条件,通过对公司本次激励计划第一个行权期行权对象名单的审核,其作为激励对象的行权资格合法有效;上述激励对象可按照本次激励计划的规定和公司本次行权安排对其可行权的166.5464万份股票期权以统一行权方式行权,公司本次行权安排符合相关法律、法规、规范性文件及本次激励计划的有关规定;同意公司本次激励计划第一个可行权期行权的有关事项。

三、本次行权的具体情况

(一)授予日:2020年11月2日、2021年6月2日

(二) 行权数量: 首次授予部分本次拟行权151.9964万份, 预留授予部分本次拟行权14.55万份,合计拟行权166.5464万份

(三)行权人数:首次授予部分可行权人数为60人,预留授予部分可行权人数为8人

(四)行权价格:1.12元/股

(五)股票来源:公司向激励对象定向发行的A股普通股

(六)行权方式:统一行权

(七)行权安排:本次行权为第一个行权期,首次授予期权的行权期限为首次授予之日起12个月后的第一个交易日起至首次授予之日起30个月内的最后一个交易日当日止(调整后,行权窗口期除外);预留授予期权行权期限为预留期权授予之日起12个月后的第一个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止(行权窗口期除外),公司将根据相关法律法规的规定确定行权窗口期,统一办理激励对象期权行权及相关的行权股份登记手续,并将中国证券登记结算有限责任公司上海分公司(以下简称“中登公司”)办理完毕股份变更登记手续当日确定为行权日,于行权完毕后办理工商变更登记及其他一切相关手续。激励对象所持有的本次可行权的股票期权须在公司确定的行权窗口期内行权完毕;行权窗口期届满,当期未行权的股票期权不得再行权或递延至下一行权期,由公司予以注销。

(八)激励对象名单及行权情况如下:

姓名	职务	已获授予的股票期权数量(万份)	可行权数量(万份)	可行权数量占已获授予股票期权数量的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员				
蒋燕波	董事长兼总经理	32.7915	6.5583	20%
赵建华	董事兼副总经理、核心技术人员	147.2813	29.4563	20%
葛伟国	董事兼副总经理	85.0090	17.0018	20%
刘利萍	财务总监、董事会秘书	8.5000	1.7000	20%
杨健	资深设计经理、核心技术人员	26.0000	5.2000	20%
朱炜礼	资深设计经理、核心技术人员	26.0000	5.2000	20%
二、其他激励对象				
技术/业务骨干人员(62人)		492.6000	101.4300	20.5908%
首次及预留授予合计(68人)		818.1818	166.5464	20.3557%

注:

1、实际行权数量以中国证券登记结算有限责任公司上海分公司登记为准;

2、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符,均为四舍五入原因所致。

(九)激励对象行权后所获公司股票的转让限制

根据《激励计划》的规定,激励对象行权后所获公司股票的转让限制如下:

1、激励对象在公司上市后因行权所获得的股票,自行权日起3年内不得转让。前述期限届满后,根据《上海证券交易所科创板股票发行上市审核问答》(以下简称“《上市审核问答》”)第12条第(一)款第7项的规定,激励对象应比照董事、监事及高级管理人员的相关减持规定执行。

2、在《激励计划》的有效期内,如果《公司法》、《证券法》、《上海证券交易所股票上市规则》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》和《上市审核问答》等相关法律、法规、规范性文件和《广东赛微微电子股份有限公司章程》中对公司董事、监事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化,则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》、《上海证券交易所股票上市规则》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》和《上市审核问答》等相关法律、法规、规范性文件和《广东赛微微电子股份有限公司章程》的规定。

四、监事会对激励对象名单的核实情况

监事会认为,根据本次激励计划的相关规定,公司本次激励计划首次授予和预留授予期权的第一个行权期行权条件已经成就;公司首次授予和预留授予合计68名激励对象符合本次激励计划规定的第一个行权期的行权条件,其作为激励对象的行权资格合法有效;上述激励对象可按照本次激励计划的规定和公司本次行权安排对其可行权的166.5464万份股票期权以统一行权方式行权,公司本次行权安排符合相关法律、法规、规范性文件及本次激励计划的有关规定;同意公司本次激励计划第一个可行权期行权的有关事项。

五、行权日及买卖公司股票情况的说明

公司将根据政策规定的行权窗口期,统一办理激励对象股票期权行权及相关的行权股份登记手续,并将中国证券登记结算有限责任公司上海分公司办理完毕股份变更登记手续当日确定为行权日。本次激励对象中蒋燕波、赵建华、葛伟国为公司董事及高级管理人员,刘利萍为公司高级管理人员,自本公告披露日起前6个月内,不存在买卖公司股票的情况。

参与本次股权激励的董事及高级管理人员行权获得的股票须遵循法律、行政法规、部门规章、规范性文件等对董事及高级管理人员股份转让的相关规定。

六、期权费用的核算及说明

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》,在授予日,公司采用Black-Scholes期权定价模型确定股票期权在授予日的公允价值;授予日后,公司已在对应的等待期根据会计准则对本次股票期权行权相关费用进行相应摊销,计入相关成本或费用及资本公积;在行权日,公司仅根据实际行权数量,确认股本和股本溢价,本次股票行权不会对公司财务状况和经营成果产生重大影响。

七、法律意见书的结论性意见

上海市锦天城律师事务所认为,本次行权已经取得现阶段必要的批准和授权;本次激励计划首次期权授予和预留期权授予的第一个行权期的等待期均已届满,行权条件均已成就;本次行权相关事宜符合《管理办法》《公司章程》和《激励计划》的有关规定;公司尚需就本次行权的相关事宜及时履行信息披露义务。

八、上网公告附件

(一)《广东赛微微电子股份有限公司独立董事关于第一届董事会第十八次会议的独立意见》;

(二)《上海市锦天城律师事务所关于广东赛微微电子股份有限公司2020年度期权激励计划第一个行权期行权条件成就相关事宜的法律意见书》。

特此公告。

广东赛微微电子股份有限公司董事会

2022年11月9日

证券代码:688325　　证券简称:赛微微电　　公告编号:2022-022

广东赛微微电子股份有限公司2022年限制性股票激励计划(草案)摘要公告

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、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示:

●股权激励方式:第二类限制性股票。

●股份来源:公司向激励对象定向发行的A股普通股。

●股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数:33.00万股。

公司《2022年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划”或“本计划”)拟向激励对象授予的限制性股票数量为33.00万股(以下简称“本次授予”),占本激励计划草案公告日公司股本总额的0.41%。

一、股权激励计划目的

为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司核心团队的积极性,有效地将股东、公司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,确保公司发展战略和经营目标的实现,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《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)《中华人民共和国证券法》(以下简称 “《证券法》”)《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称 “《上市规则》”)《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》(以下简称 “《自律监管指南》”)等有关法律、行政法规和规范性文件以及《广东赛微微电子股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,制定本激励计划。

二、其他股权激励计划及长期激励机制的简要情况

截至本激励计划公告日,本公司同时正在实施2020年度期权激励计划。该激励计划为公司上市前制定、上市后实施的期权激励计划,其具体执行情况如下:

根据公司2022年11月9日公告的《关于公司2020年度期权激励计划首次授予和预留授予期权第一个行权期行权条件成就的公告》,公司员工已获授的激励期权数量为818.1818万份,其中166.5464万份激励期权的行权条件已成就,尚未办理行权手续,651.6354万份激励期权的行权条件尚未成就。本次激励计划与正在实施的2020年度期权激励计划相互独立,不存在相关联系。

三、股权激励方式及标的股票来源

(一)股权激励方式

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票。

符合本激励计划授予条件的激励对象,在满足相应归属条件后,以授予价格分次获得公司授予的A股普通股股票。该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前,不享有公司股东权利,并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

(二)标的股票来源

本计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的A股普通股股票。

四、股权激励计划拟授予的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为33.00万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的0.41%。

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股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的20.00%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属前,若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜,限制性股票的授予数量/归属数量将根据本激励计划做相应的调整。

五、激励对象的确定依据、范围及各自所获授的权益数量

(一)激励对象的确定依据

1、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》《上市规则》《自律监管指南》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。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为公司核心技术骨干(不包括独立董事、监事)。

(二)激励对象总人数及占比

本激励计划激励对象总人数为2人,占公司员工总人数(截至2022年6月30日)115人的1.74%,为公司核心技术骨干。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时与公司(含子公司)存在聘用关系、劳动关系或劳务关系。

本次激励计划的激励对象是公司核心技术骨干,公司将其纳入本激励计划的原因在于:公司所处的芯片设计行业人才竞争比较激励,对技术人员的依赖程度较高,通过推出股权激励计划吸引行业内的高端、专业人才加盟,对公司的发展非常重要,且本次激励对象在公司的大规模数模混合芯片设计方法论建设方面有不可忽视的重要作用,通过本次激励计划将更加促进公司核心研发人才队伍的建设和稳定,从而有助于公司的长远发展。

本激励计划授予激励对象不包括公司监事、独立董事、外籍员工、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

(三)激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划拟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:

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	占本激励计划公告日股本总额的比例
核心技术骨干(共计2人)	33.00	100.00%	0.41%
合 计	33.00	100.00%	0.41%

注:1、公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的20%。

2、本激励计划授予激励对象不包括公司监事、独立董事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、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累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。

(四)激励对象的核实

1、本激励计划经公司董事会审议通过后,公司将在内部公示激励对象的姓名和职务类别,公示期不少于10天。

2、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。

(五)在股权激励计划实施过程中,激励对象如发生《管理办法》及本激励计划规定的不得成为激励对象情形的,该激励对象不得被授予限制性股票,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

六、本次激励计划的相关时间安排

(一)本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止,最长不超过52个月。

(二)本激励计划的授予日及归属安排

1、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日内对激励对象进行授予并公告。公司未能在60日内完成上述工作的,需披露未完成原因并终止实施本计划,未授予的限制性股票失效。

2、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属,归属日必须为交易日,但不得在中国证监会及上海证券交易所规定的上市公司董事、监事和高级管理人员不得买卖本公司股份的期间内归属,具体如下:

(1)公司年度报告、半年度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)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内;

(3) 自可能对本公司证券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在决策过程中,至依法披露之日内;

(4)中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。在本计划有效期内,如中国证监会及上海证券交易所关于上市公司董事、监事和高级管理人员不得买卖本公司股份的期间的规定发生了变化,则本计划激励对象被授予的限制性股票应在归属时根据修改后的相关规定执行。

(三)归属安排

本激励计划限制性股票的归属期限和归属安排具体如下:

归属安排	归属时间	归属权益数量占相应授予权益总量的比例
第一个归属期	自授予日起16个月后的首个交易日起至授予日起28个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自授予日起28个月后的首个交易日起至授予日起40个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自授予日起40个月后的首个交易日起至授予日起52个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票,不得归属,作废失效。

激励对象依据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务,已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、股份拆细、配股、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束,且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务;若届时限制性股票不得归属的,则因前述原因获得的股份同样不得归属。

(四)禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的限售规定按照《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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行,具体内容如下:

1、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。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员的,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。

3、在本激励计划有效期内,如果《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、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和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相关规定。

七、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

(一)限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为每股20.00元。即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股20.00元的价格购买公司向激励对象增发的公司A股普通股股票。

(二)限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的授予价格的定价方法为自主定价,并确定为20.00元/股。

1、本激励计划草案公布前1个交易日交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)为每股49.88元,本次授予价格占前1个交易日交易均价的40.09%;

2、本激励计划草案公布前20个交易日交易均价(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量)为每股47.63元,本次授予价格占前20个交易日交易均价的41.99%;

3、本激励计划草案公布前60个交易日交易均价(前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量)为每股52.46元,本次授予价格占前60个交易日交易均价的38.13%;

4、本激励计划草案公布前120个交易日交易均价 (前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量) 为每股56.02元, 本次授予价格占前120个交易日交易均价的35.70%。

(三)定价依据

首先,公司本次限制性股票的授予价格及定价方法,是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的,基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可,本着激励与约束对等的原则而定,能够保障公司股权激励文化的持续性及本次激励计划的有效性,为公司持续健康发展提供机制保障。

其次,随着行业竞争及人才竞争的加剧,如何吸引、激励、留住人才尤其技术人才成为科技型企业的重要课题。科技型企业的绩效表现是长期性的,需要有长期的激励政策配合,实施更有效的股权激励是对员工现有薪酬的有效补充,且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价,使员工利益与股东利益高度一致。

综上,在符合相关法律、行政法规、规范性文件的基础上,公司决定将本次限制性股票的授予价格确定为20.00元/股,以此将促进核心团队员工进一步稳定,实现员工利益与股东利益的深度绑定。公司聘请独立财务顾问将对本计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等发表意见。具体详见公司2022年11月9日刊登在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《上海荣正企业咨询服务(集团)股份有限公司关于广东赛微微电子股份有限公司2022年限制性股票激励计划(草案)之独立财务顾问报告》:

“经核查,本独立财务顾问认为:赛微微电2022年限制性股票激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的规定,而且在操作程序上具备可行性。

经核查,本独立财务顾问认为:赛微微电2022年限制性股票激励计划的授予价格符合《管理办法》第二十三条及《上市规则》第十章之第10.6条规定,相关定价依据和定价方法合理、可行,有利于激励计划的顺利实施,有利于公司现有核心团队的稳定和人才的引进,有利于公司的持续发展,不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。”

八、限制性股票的授予与归属条件

(一)限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予限制性股票,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限制性股票。

1、公司未发生如下任一情形:

(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、激励对象未发生如下任一情形:

(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董事、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归属的限制性股票取消归属,并作废失效;某一激励对象发生上述第2条规定的不得被授予限制性股票的情形,该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

3、激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前,应满足12个月以上的任职期限。

4、满足公司层面考核要求

本激励计划考核年度为2023-2025年三个会计年度,分年度进行业绩考核并归属,以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件。本激励计划各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	考核年度	研发产业化目标
第一个归属期	2023年	2/3串电池全保护芯片项目以及两串锂电池电池计量芯片项目研发产业化,两项目产品合计实现累计销售额不低于500万元
第二个归属期	2024年	多串锂电池计量芯片项目研发产业化,相关产品实现累计销售额不低于500万元
第三个归属期	2025年	BMS多串AFE芯片项目研发产业化,相关产品实现累计销售额不低于500万元

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司相关规定组织实施,并依照激励对象的考核评级确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为A、B、C、D四个档次,届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量:

考核评级	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%		80%	0%

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的,作废失效,不可递延至以后年度。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票激励计划考核指标的设定符合法律法规和公司章程的基本规定。考核指标分为两个层面,分别为公司层面研发产业化指标考核、个人层面绩效考核。

公司选取研发产业化指标作为公司层面考核指标,该指标指的是自项目研发成功至考核当年底的累计销售额,该指标反映了公司技术研发能力,也体现研发成果的转化和市场应用能力。因此该指标可以体现公司主营业务收入的增长潜力和可持续发展水平,为公司营业收入的持续增长提供保障。

经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用,结合公司近几年经营情况并考虑行业波动风险,公司将本次激励考核的2023-2025年研发项目产业化指标设置为:自项目产品研发成功至考核当年底的累计销售额不低于500万元 (公司2023-2025年对应的研发项目分别为2/3串电池全保护芯片项目以及两串锂电池电池计量芯片项目、多串锂电池计量芯片项目、BMS多串AFE芯片项目)。

除公司层面的考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,