

证券简称:600542
股票代码:600542证券简称:600542
股票代码:600542证券简称:600542
股票代码:600542

上海韦尔半导体股份有限公司 第六届监事会第十六次会议决议公告

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

上海韦尔半导体股份有限公司（以下简称“公司”）第六届监事会第十六次会议于2023年9月15日以现场结合通讯方式召开，会议通知已于2023年9月10日通过通讯方式送达各位监事。本次会议由监事会主席韩志生先生主持，会议应到监事3人，实到监事3人。本次会议的召集和召开符合《公司法》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定，会议形成的决议合法、有效。

二、监事会会议审议情况

（一）审议通过《关于〈2023年第一期股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》
经审查，监事会认为：公司《2023年第一期股票期权激励计划（草案）》及其摘要的内容符合《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等相关法律法规和规范性文件的规定。本次激励计划的实施将有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

表决结果:3票同意,0票反对,0票弃权。

本议案需提请至公司股东大会审议表决通过。

具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站（http://www.sse.com.cn）和公司指定信息披露媒体披露的《2023年第一期股票期权激励计划（草案）摘要公告》（公告编号：2023-085）。

（二）审议通过《关于制定〈2023年第一期股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》

经审查，监事会认为：公司《2023年第一期股票期权激励计划实施考核管理办法》符合国家的有关规定和公司的实际情况,能确保公司激励计划的顺利实施,将进一步完善公司治理结构,形成良好、均衡的价值分配体系,建立股东与董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员之间的利益共享与约束机制。

表决结果:3票同意,0票反对,0票弃权。

本议案需提请至公司股东大会审议表决通过。

（三）审议通过《关于核定〈2023年第一期股票期权激励计划授予激励对象名单〉的议案》

经审查，监事会认为：公司2023年第一期股票期权激励计划激励对象名单的人员均具备《公司法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格,符合《上市公司股权激励管理办法》规定的激励对象范围,符合公司《2023年第一期股票期权激励计划（草案）》及其摘要规定的激励对象范围,其作为公司本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效。公司将在召开股东大会前,通过公司网站或者其他途径,在公司内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。监事会将于股东大会审议激励计划前5日披露对激励对象的审核意见及其公示情况的说明。

表决结果:3票同意,0票反对,0票弃权。

（四）审议通过《关于〈2023年第二期股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》
经审查，监事会认为：公司《2023年第二期股票期权激励计划（草案）》及其摘要的内容符合《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等相关法律法规和规范性文件的规定。本次激励计划的实施将有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

表决结果:3票同意,0票反对,0票弃权。

本议案需提请至公司股东大会审议表决通过。

具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站（http://www.sse.com.cn）和公司指定信息披露媒体披露的《2023年第二期股票期权激励计划（草案）摘要公告》（公告编号：2023-086）。

（五）审议通过《关于制定〈2023年第二期股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》

经审查，监事会认为：公司《2023年第二期股票期权激励计划实施考核管理办法》符合国家的有关规定和公司的实际情况,能确保公司激励计划的顺利实施,将进一步完善公司治理结构,形成良好、均衡的价值分配体系,建立股东与中层管理人员及核心技术（业务）人员之间的利益共享与约束机制。

表决结果:3票同意,0票反对,0票弃权。

本议案需提请至公司股东大会审议表决通过。

（六）审议通过《关于核定〈2023年第二期股票期权激励计划授予激励对象名单〉的议案》

经审查，监事会认为：公司2023年第二期股票期权激励计划激励对象名单的人员均具备《公司法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格,符合《上市公司股权激励管理办法》规定的激励对象条件,符合公司《2023年第二期股票期权激励计划（草案）》及其摘要规定的激励对象范围,其作为公司本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效。公司将在召开股东大会前,通过公司网站或者其他途径,在公司内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。监事会将于股东大会审议激励计划前5日披露对激励对象的审核意见及其公示情况的说明。

表决结果:3票同意,0票反对,0票弃权。

特此公告。

上海韦尔半导体股份有限公司监事会

2023年9月16日

证券简称:600542
股票代码:600542证券简称:600542
股票代码:600542证券简称:600542
股票代码:600542

上海韦尔半导体股份有限公司 2023年第一期股票期权激励计划 （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、准确性和完整性承担个别及连带责任。

重要内容提示：

●股权激励方式:股票期权

●股份来源：为公司回购的本公司A股普通股股票或向激励对象定向发行公司A股普通股或法律、行政法规允许的其他方式。

●上海韦尔半导体股份有限公司（以下简称“公司”、“韦尔股份”）2023年第一期股票期权激励计划（以下简称“激励计划”）拟向激励对象授予不超过772万份股票期权，标的股票种类为人民币A股普通股股票，占本激励计划公告时公司股本总额的0.65%。

一、公司基本情况

（一）公司简介

公司名称:上海韦尔半导体股份有限公司

法定代表人:王彬

上市时间:2017年5月4日

注册地址:中国(上海)自由贸易试验区龙东大道3000号1幢C楼7层
经营范围:集成电路、计算机软硬件的设计、开发、销售,商务信息咨询,从事货物及技术的进出口业务,自有房屋租赁(依法须经批准的项目,经相关部门批准后方可开展经营活动)

（二）公司董事会、监事会、高级管理人员构成情况

姓名	职务
1 王彬	董事长
2 韩志生	副董事长
3 杜元洪	董事
4 王斌	董事
5 李强	董事、财务总监、副总经理
6 陈敏华	董事
7 胡卫华	独立董事
8 李春雷	独立董事
9 李强	独立董事
10 陈敏华	独立董事
11 胡卫华	监事
12 李春雷	监事
13 李强	监事
14 陈敏华	监事

（三）公司最近三年财务数据如下

单位:人民币/万元

主要财务数据	2023年	2022年	2021年	2020年
营业收入	9,207.07	9,216.78	7,431.36	1,962.36
归属于上市公司股东的净利润	10,428.27	407.42	31.76	255.03
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	0.51	606.14	224.36	224.36
经营活动产生的现金流量净额	-139,209.15	219,241.11	584,469.41	-
归属于上市公司股东的净资产	1,361,029.22	1,370,241.49	1,322,264.24	-
总资产	3,416,032.22	3,207,109.25	3,264,799.23	-
基本每股收益(元/股)	0.04	0.00	0.00	0.00
稀释每股收益(元/股)	0.04	0.00	0.00	0.00
归属于上市公司股东的每股净资产(元/股)	0.00	1.02	1.02	1.02
加权平均净资产收益率(%)	1.80	0.00	0.00	0.00
归属于上市公司股东的净资产收益率(%)	1.04	0.00	0.00	0.00

二、股权激励计划目的

为进一步建立、健全公司经营机制,建立和完善公司管理人员和核心员工激励约束机制,倡导公司与管理层及核心员工共同持续发展的理念,充分调动管理团队和核心员工的积极性,吸引和保留优秀人才,提升公司在行业内的竞争地位,提高公司的核心竞争力,确保公司发展战略经营目标的实现,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》”)等有关法律、行政法规、规范性文件以及《上海韦尔半导体股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,制定本激励计划。

三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划涉及标的股票来源为公司回购的本公司A股普通股股票或向激励对象定向发行公司A股普通股或法律、行政法规允许的其他方式。

四、拟授出股票期权数量

本激励计划拟向激励对象授予不超过772万份股票期权,涉及的标的股票种类为人民币A股普通股,约占A股激励计划公告时公司股本总额的0.65%。

全部有效的股权激励计划所涉及标的股票总数累计不超过公司股本总额的10%。参与股票期权激励计划的任何一名激励对象因公司股权激励计划所获授的尚在激励计划有效期内的权益总额累计未超过公司股本总额的1%。

五、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

（一）激励对象的确定依据

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、规范性文件及《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董事、高级管理人员、中层管理人员以及相关核心技术（业务）人员等（不包括公司监事与独立董事）。

（三）激励对象的范围

本激励计划激励计划授予部分涉及的激励对象共计785人,包括:

1.公司董事、高级管理人员;

2.公司及子公司中层管理人员、核心技术（业务）人员;

3.公司董事会认为需要进行激励的其他人员。

参与本激励计划的激励对象不包括公司监事与独立董事,也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。

以上激励对象中,董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划授予权益时以及在本计划的考核期内与公司(含下属分公司及全资、控股子公司)具有劳动关系(包括公司员工退休返聘的情形)。

（三）激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过,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。

2、公司监事会将对本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日披露监事会对本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。

（四）激励对象获授的股票期权分配情况

人员	职务	获授的股票期权数量(股)	占授予权益总额比例	占计划公告时股本总额比例
王彬	董事长	120,000	15.54%	0.0150%
韩志生	副董事长	60,000	7.77%	0.0075%
李强	董事	60,000	7.77%	0.0075%
陈敏华	董事	60,000	7.77%	0.0075%
李春雷	董事	60,000	7.77%	0.0075%
胡卫华	独立董事	60,000	7.77%	0.0075%
李强	独立董事	60,000	7.77%	0.0075%
陈敏华	独立董事	60,000	7.77%	0.0075%
激励对象合计		7,431,360	96.23%	0.0930%
授予权益总额		7,720,000	100.00%	0.0968%

注:1、本计划激励对象中没有独立董事、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;

2、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A股均不得超过公司于本激励计划经股东大会批准之日已发行股本总额的1%,公司全部有效的激励计划所涉及A股总数累计不得超过公司已发行股本总额的10%。

3、表中总数与各分项数值之和尾数不符系为四舍五入原因所致。

六、股票期权的价格及价格的确定方法

（一）授予的股票期权的行权价格

本次授予的股票期权的行权价格为78.97元/股,即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78.97元的价格购买1股公司A股股票的权利。

（二）授予的股票期权的行权价格的确定方法

1.确定方法

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）本激励计划草案公告前1个交易日公司的股票交易均价（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80%,为每股73.93元;

（2）本次激励计划草案公告前60个交易日的公司股票交易均价（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80%,为每股78.97元。

2.定价方法的合理性说明

本次股票期权行权价格的定价参考了《管理办法》第二十九条的规定,采取以促进公司发展、稳定核心团队为原则自主定价。公司采用自主定价方式依据如下:

（1）半导体行业竞争加剧,对人才激励的需求增大。为提升公司产品竞争力以及实现长远发展,公司必须稳定核心团队,提供良好有效的激励措施。本次激励计划主要授予公司中层管理人员及核心技术（业务）人员,这些员工在公司中发挥重要的作用,公司认为,在依法合规的基础上,对该部分人员的激励可以提升激励对象的工作热情和责任感,从而推动公司中长期战略目标的实现,保障激励对象、公司及公司股东共享公司的成长红利。

（2）本次激励计划对未来激励权益的兑现设定了严格的公司层面未来三年连续业绩增长的目标,详见公司《2023年第一期股票期权激励计划（草案）》“第四节股票期权激励计划的具体内容/八、股票期权的行权条件/（三）公司层面业绩考核要求”。公司业绩目标的实现需要公司核心员工充分发挥工作积极性及责任感,助力公司在产品细分市场领域的份额提升。除公司层面业绩考核外,公司对激励对象个人还设置了严谨的绩效考核,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。公司坚持激励与贡献相对等的原则,有效地统一激励对象和公司、公司股东的利益,通过激励目标的实现推动公司长远稳健发展。

（3）本次激励计划的周期较长,考虑到近几年资本市场存在较多不确定性,股价波动及行权效果会随之影响。本次激励计划的周期横跨四年,以市价作为行权价格授予员工的股票期权激励计划可能无法达到预期的激励效果。公司前期的激励计划存在因为行权价格高于市场公允价导致激励效果落空的情况,公司认为以合理的折扣对公司核心人员提供期权激励,可以较大程度保证激励的实施效果,提升激励对象的工作热情和责任感,从而推动激励目标实现。

综上,为推动本激励计划的顺利实施,从稳定核心管理团队、保证员工薪酬竞争力、维护公司整体利益的角度出发,最终选择股票期权作为激励工具,且行权价格采用自主定价的方式,公司决定将本激励计划授予股票期权的行权价格确定为78.97元。

公司聘请独立财务顾问平安证券股份有限公司对本次激励计划的可行性、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情况发表专业意见。

七、激励计划的相关时间安排

（一）股票期权激励计划的有效期

股票期权激励计划有效期自股票期权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48个月。

（二）授予日

授予日在本激励计划经公司董事会股东大会审议通过后由董事会确定,授予日必须为交易日。公司将在股东大会审议通过且60日内按照相关规定召开董事会授予部分激励对象进行股票期权授予并完成公告、登记等相关程序。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,未授权的股票期权失效。根据相关法律法规的规定上市公司不得将授权激励的期间不计算在60日内。

（三）等待期

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,本激励计划授予的股票期权分三次行权,对应的等待期分别为12个月、24个月、36个月。授予日与首次可行权日的间隔不得少于12个月。等待期内,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）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予日起满12个月并满足约定条件后可以开始行权。可行权日必须为交易日,但不得在下列期间内行权:

1、公司年度报告、半年度报告公告前30日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,自原预约公告前30日起算,至公告前1日;

2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前10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,至依法披露之日;

4、中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

授予的股票期权自授予日起满12个月的其他期间。本激励计划在授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如表所示:

行权安排	行权期间	行权比例
股票期权授予登记完成之日起6个月后的首个交易日至授予登记完成之日起12个月内的最后一个交易日止		30%
股票期权授予登记完成之日起12个月后的首个交易日至授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日止		30%
股票期权授予登记完成之日起24个月后的首个交易日至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日止		30%

激励对象必须在各期期权行权有效期内行权完毕。若达不到行权条件,则当期股票期权不得行权,当期额度内期权由公司注销;若符合行权条件,但未在该行权期内行权的股票期权由公司注销。

（五）禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出的限制的时间段。本次股票期权激励计划禁售期按照《公司法》《证券法》等相关法律法规、法规、规范性文件及《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、激励对象减持公司股票还需遵守《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》或其出具的承诺等相关规定。

4、在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律法规、规范性文件及《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的规定发生了变化,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。

（一）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。

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。

（二）股票期权行权条件

行权期内,除满足上述授予条件外,同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权方可行权:

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。

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。

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2023-2025年,每个会计年度对公司经营业绩进行一次考核,

根据上述经营业绩的完成情况核算公司层面行权比例。以达到绩效考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。

2023-2025年度各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	考核年度	经营业绩考核目标(营业收入)	经营业绩考核目标(净利润)
股票期权第一个行权期	2023	归母净利润较上年同比增长	归母净利润较上年同比增长
股票期权第二个行权期	2024	归母净利润较上年同比增长	归母净利润较上年同比增长
股票期权第三个行权期	2025	归母净利润较上年同比增长	归母净利润较上年同比增长

注:公司2020-2022年度经审计半导体设计业务收入分别为1726.67亿元、2033.80亿元、1644.70亿元。

假设考核年度公司半导体设计业务实现收入A,考核目标实现情况与公司层面行权比例关系如下:

（1）若A<Am,则公司层面行权比例=0;

（2）若Am<A<An,则公司层面行权比例=A/An;

（3）若考核系数A≥An,则公司层面行权比例=100%。

4、个人层面业绩考核要求

在本激励计划执行期间,公司每年均依照《2023年第一期股票期权激励计划实施考核管理办法》及相关规定,对公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员进行年度绩效考核,并以达到年度绩效考核目标作为激励对象的行权条件之一。

个人层面绩效考核每年一次,并根据各项考核指标的达成情况确定激励对象绩效工资和绩效等级。当公司绩效考核达到行权条件时,激励对象只有在上述年度绩效层面及个人层面考核等级均在C级以上(含C级),才可按照激励计划的相关规定对该行权期内所获授的全部/部分权益申请行权,否则,其相对应的股票期权,由公司注销。绩效考核等级依据综合考核评分结果分为A、B、C、D四个等级,每一级别对应的行权比例如下表所示:

个人层面上一年度考核等级	个人层面行权比例
A	100%
B	80%
C	60%
D	0%

激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×个人行权比例×公司层面行权比例,并以去法取整数值确定。

经考核,激励对象当年不能行权的股票期权,由公司注销。

5、考核指标的科学性和合理性说明

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体系和个人层面绩效考核。公司层面业绩考核为公司半导体设计业务收入实现情况,系以公司以往年度的经营业绩实现情况为基础,并结合对未来三年业务发展态势的合理预测,最终确定如2023年第一期股票期权激励计划中“第四节/八、股票期权的行权条件/（三）公司层面业绩考核要求”中设定的考核年度业绩考核目标。公司属于技术导向型行业,近年来研发投入持续增加,半导体设计业务也是是公司未来的发展重点及核心业绩增长点。公司选取半导体设计业务收入作为考核指标,能充分激发公司核心团队的工作积极性,有利于提升公司核心竞争力及市场影响力。

公司2020-2022年度经审计半导体设计业务收入分别为1726.67亿元、2033.80亿元、1644.70亿元。2022年下半年开始,公司所处的下游市场供需关系出现了较大规模的变化,对公司产品单价造成了干扰。本次业绩考核目标设定综合考虑公司未来市场发展,宏观经济环境、市场竞争格局等相关因素,伴随随着公司后续新产品推出及在细分市场的份额提升,公司半导体设计业务收入将得到稳步提升。

除公司层面的业绩考核外,本公司对激励对象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。