

江苏芯德半导体科技股份有限公司
2025 年股票期权激励计划（草案）

二零二五年十月

目 录

第一章 释 义	3
第二章 股权激励计划的目的	4
第三章 本计划的管理机构	4
第四章 激励对象的确定依据和范围	4
第五章 本计划所涉及的标的股票来源、数量和分配	5
第六章 股权激励计划的时间安排	6
第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法	8
第八章 股票期权的行权条件	8
第九章 股票期权激励计划的调整方法和程序	10
第十章 公司与激励对象各自的权利义务	11
第十一章 公司/激励对象发生异动的处理	13
第十二章 附则	15

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：

公司、本公司、芯德半导体	指	江苏芯德半导体科技股份有限公司
股票期权激励计划、本激励计划、本计划	指	江苏芯德半导体科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划
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份的权利
标的股票	指	根据本计划激励对象有权购买的公司股票
激励对象	指	本计划中获得股票期权的人员
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期
有效期	指	从授权日至所有股票期权行权或注销完毕的期限
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，在本计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的价格和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
等待期	指	本激励计划期限中股票期权授权日到股票期权可行权日之间的期间
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买公司股票的价格
获授条件	指	根据本激励计划，激励对象获授股票期权所必需满足的条件
行权条件	指	根据本激励计划，激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《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》
《公司章程》	指	《江苏芯德半导体科技股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
香港联交所	指	香港联合交易所有限公司
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：1、本草案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 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，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员的积极性，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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本计划。

第三章 本计划的管理机构

一、股东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。股东会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。董事会对激励计划审议通过后，报股东会审议。董事会可以在股东会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

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

1. 激励对象确定的法律依据

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》及其他有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况确定。

2. 激励对象确定的职务依据

本激励计划授予的激励对象为公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员、中级管理人员和核心技术（业务）骨干以及董事会认为需要激励的其他员工。

二、激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象共计 38 人，包括：

- （一）公司及控股子公司董事、高级管理人员；
- （二）公司及控股子公司中层管理人员；
- （三）公司及控股子公司核心技术（业务）骨干；
- （四）董事会认为需要激励的其他员工。

以上激励对象中，公司（不含控股子公司）董事、高级管理人员必须经股东会选举或公司董事会聘任。以上所有激励对象必须在公司授予股票期权时以及在本激励计划的考核期内于公司（含控股子公司）任职并签署劳动合同或聘用合同。

三、不能成为本计划激励对象的情形

- （一）最近 12 个月内被香港联交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）作为公司董事、高级管理人员，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；
- （五）中国证监会和香港联交所认定的其他情形。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本计划的权利，注销其已获授但尚未行权的股票期权。

第五章 本计划所涉及的标的股票来源、数量和分配

一、标的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司 H 股上市后向激励对象定向发行公司 H 股普通股股票。

二、标的股票数量

本计划拟向激励对象授予不超过 1,200 万份股票期权，约占本计划公告时公司股本总额 95,906.1732 万股的 1.25%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

公司全部有效期内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提交股东会时公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量未超过公司股本总额的 1%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，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，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将根据本激励计划做相应的调整。

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。

三、激励对象获授的股票期权分配情况

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：

序号	姓名	职务	授予额度 (万份)	占授予总量比例	占总股本比例
1	方亚萍	副总经理、董事会秘书、财务负责人	559	46.58%	0.5829%
总监等其他核心骨干人员（合计[37]人）			641	53.42%	0.6684%
合计共 38 人			1,200	100.00%	1.25%

任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的公司股票期权对应的股票累计不得超过公司股本总额的 1%。

第六章 股权激励计划的时间安排

一、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。

二、股票期权激励计划的授权日

本激励计划的授予日在本激励计划经公司股东会审议通过之日。

三、股票期权激励计划的等待期

激励对象获授股票期权等待期为授权日到首次可行权日之间的间隔，本计划激励对象获授的股票期权等待期为 24 个月，在等待期内不可行权。激励对象获授但未行权的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

四、股票期权激励计划的可行权日和行权安排

在本激励计划经股东会通过后，股票期权自授予登记完成之日起满 24 个月后可以开始行权。具体行权归属安排如下：

行权期	可行权数量占获授期权数量比例	具体行权时间安排
第一个行权期	30%	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获授期权数量的 30% 达到条件后可以行权
第二个行权期	40%	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获授期权数量的 40% 达到条件后可以行权
第三个行权期	30%	自授予登记完成之日起48个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起60个月内的最后一个交易日当日止获授期权数量的 30% 达到条件后可以行权

前述可行权股份是否实际授予还将取决于下述的行权指标。

自本激励计划生效之日至行权期结束之日，若激励对象与公司不再具有劳动合同关系或聘用关系，则激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权（包括每个考核年度内尚未到具体行权时间的股票期权），并由公司注销。在行权期内，若激励对象选择不行权当期获授七千，其对应的获授股权数量由公司进行注销。

第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

一、行权价格

股票期权的行权价格为每股 1.50 元，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每股 1.50 元价格购买 1 股公司股票的权利。行权价格不低于公司截止 2024 年 12 月 31 日每股净资产金额。

在本计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，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、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

第八章 股票期权的行权条件

一、激励对象行权的条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

（一）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、法律法规规定不得实行股权激励的；
- 4、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

- 1、最近 12 个月内被香港联交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、作为公司董事、高级管理人员，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、与公司不具有劳动关系或聘用关系；

6、中国证监会、香港联交所认定的其他情形。

公司发生上述第（一）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（二）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。

（三）公司层面的业绩考核

本激励计划授予的股票期权，在考核期对应的各会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

考核期的业绩考核指标设置如下表：

考核期	业绩考核目标
第一个行权期	2026 年度公司营业收入较 2024 年度公司营业收入增长率不低于 50%
第二个行权期	2027 年度公司营业收入较 2024 年度公司营业收入增长率不低于 75%
第三个行权期	2028 年度公司营业收入较 2024 年度公司营业收入增长率不低于 100% 且 2028 年母公司净利润为正数

“2024 年度公司营业收入以届时在港股披露的 2024 年度经审计营业收入为准”、“净利润”是指江苏芯德半导体科技股份有限公司母公司单体的净利润，并以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的净利润为计算依据。本次股权激励产生的股权激励费用在净利润考核中需进行剔除。

（四）考核指标的科学性和合理性说明

为充分体现本激励计划的激励性，公司把业绩指标设置为营业收入和净利润增长率，营业收入和净利润增长率指标是评价企业成长状况和发展能力的重要指标，能够树立较好的资本市场形象。公司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，经过谨慎预测，设置了业绩考核指标。

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。

第九章 股票期权激励计划的调整方法和程序

一、股票期权数量的调整方法

若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：

（一）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 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积金转增股本、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。

（二）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； 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 为调整后的股票期权数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即 1 股股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

二、行权价格的调整方法

若在行权前有派息、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：

（一）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 为调整前的行权价格； n 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

（二）配股

$$P=P_0\times[P_1+P_2\times n]/[(1+n)\times P_1]$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日收盘价； 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）； P 为调整后的行权价格。

（三）缩股

$$P=P_0\div n$$

其中： P_0 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。

（四）派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 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。

（五）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

三、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。董事会根据上述规定调整股票期权授予数量及行权价格后，应及时公告并通知激励对象，并在年度报告中予以披露及说明。

第十章 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，并按本激励计划规定对激励

对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的行权条件，公司将按本激励计划规定的原则，向激励对象注销其相应的未行权的股票期权。

（二）公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应交纳的个人所得税。

（三）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权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。

（四）公司应及时按照有关规定履行股权激励计划申报、信息披露等义务。

（五）公司应当根据本激励计划及中国证监会、香港联交所、登记结算机构等的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算机构的原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（六）公司确定本激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

（七）法律法规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）激励对象可以选择行使股票期权或者不行使股票期权，在被授予的可行权额度内，自主决定行使股票期权的数量。

（三）激励对象有权按照激励计划的规定行权，并按规定限售股份。

（四）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（五）激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

（六）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。

（七）本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《股票期权授予协议》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

（八）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第十一章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

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、法律法规规定不得实行股权激励的情形；

4、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现控制权发生变更、合并、分立情形的，本激励计划不作变更，继续按照本激励计划执行。

（三）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销处理，激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）职务变更

激励对象职务发生变更，但仍为公司及子公司的董事、高级管理人员、核

心技术（业务）人员的，则其已获授的权益不作变更。

但是，激励对象因不能胜任岗位工作、考核不达标、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，则虽仍为公司的董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

若激励对象成为独立董事或其他不能持有公司股票的人员，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

（二）激励对象与公司不再具有劳动合同、聘用关系

激励对象与公司不再具有劳动合同、聘用关系的，则无论不再具备劳动合同、聘用关系的原因是被解雇、辞职还是任何其他原因，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权（包括每个考核年度对应未到行权时间的所有股票期权），并由公司注销。

（三）法律法规限制

激励对象出现下列情形之一的，不得获授股票期权，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（1）最近 12 个月内被香港联交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）作为公司董事、高级管理人员，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。

（四）其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《股票期权授予协议》所发生的或与本激励计划及/或《股票期权授予协议》相关的争议或纠纷,双方应通过协商、沟通解决,或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决,并以公司董事会的认定结论为最终处理方案。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷,任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第十二章 附则

- 一、本激励计划在公司股东会审议通过后生效。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释和执行。

江苏芯德半导体科技股份有限公司

2025 年 10 月 13 日

