

证券简称：景嘉微

证券代码：300474



长沙景嘉微电子股份有限公司  
2021 年股票期权激励计划  
(草案) 摘要

长沙景嘉微电子股份有限公司  
二〇二一年一月

## 声 明

本公司及全体董事、监事保证本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、完整性承担个别和连带的法律责任。

所有激励对象承诺，如因本公司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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还本公司。

## 特 别 提 示

一、《长沙景嘉微电子股份有限公司 2021 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）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》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及长沙景嘉微电子股份有限公司（以下简称“景嘉微”或“本公司”、“公司”）《公司章程》制订。

二、本计划采取的激励工具为股票期权。股票来源为公司向激励对象定向发行本公司 A 股普通股。

三、本激励计划拟向激励对象授予 888.37 万份股票期权，占本计划公告时公司股本总额 30,124.83 万股的 2.95%；其中首次授予 755.07 万份，占本计划股票期权拟授出权益总数的 84.99%，占本计划公告时公司股本总额 30,124.83 万股的 2.51%；预留 133.30 万份股票期权，占本计划股票期权拟授出权益总数的 15.01%，占本计划公告时公司股本总额 30,124.83 万股的 0.44%。

公司在全部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 20%。本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本公司股票数量累计未超过本计划提交股东大会审议之前公司股本总额的 1%。

四、本计划首次授予部分的激励对象共 265 人，包括公司公告本计划草案时在公司（含下属子公司）任职的核心管理骨干及核心技术（业务）骨干以及董事会认定需要激励的其他员工（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）。

预留激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定,但在本激励计划存续期间纳入激励计划预留授予部分的激励对象应当在本计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确,超过 12 个月未明确激励对象的,预留权益失效。

五、本计划首次授予股票期权的行权价格为 68.08 元/份。

六、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,股票期权的授予价格或授予数量将根据本计划予以相应的调整。

七、本计划有效期自股票期权首次登记之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止,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》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、激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》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董事、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)证监会认定的其他情形。

十、公司承诺不为激励对象依本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。

十一、本计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、自公司股东大会审议通过本计划之日起 60 日内，公司按相关规定召开董事会会议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，应当即使披露不能完成的原因，并宣告终止实施本计划，未授予的股票期权失效。根据《上市公司股权激励管理办法》及《创业板上市公司业务办理指南第 5 号——股权激励》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日。

十三、本计划的实施不会导致股权分布不具备上市条件的要求。

## 目 录

第一章	释义 .....	6
第二章	本激励计划的目的与原则.....	7
第三章	本激励计划的管理机构 .....	8
第四章	激励对象的确定依据和范围 .....	9
第五章	股票期权的来源、数量和分配 .....	11
第六章	股票期权计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期..	13
第七章	股票期权的行权价格和行权价格的确定方法 .....	16
第八章	股票期权的授予及行权条件 .....	17
第九章	股票期权激励计划的调整方法和程序 .....	20
第十章	股票期权会计处理 .....	22
第十一章	股票期权激励计划的实施程序 .....	24
第十二章	公司/激励对象各自的权利义务 .....	28
第十三章	公司/激励对象发生异动的处理 .....	30
第十四章	公司与激励对象之间争议的解决 .....	27
第十五章	附则 .....	28

## 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：

景嘉微、本公司、公司、上市公司	指	长沙景嘉微电子股份有限公司
本激励计划、激励计划、本计划、股权激励计划	指	长沙景嘉微电子股份有限公司2021年股票期权激励计划
股票期权	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
激励对象	指	依照本计划规定获得股票期权的在公司（含下属子公司）任职的核心管理骨干及核心技术（业务）骨干以及董事会认定需要激励的其他员工
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
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	激励对象根据本计划，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本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	根据本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》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020年修订）》
《公司章程》	指	《长沙景嘉微电子股份有限公司章程》
《业务办理指南》	指	《创业板上市公司业务办理指南第5号——股权激励》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元	指	人民币元
万元	指	人民币万元

注：1、本计划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、本计划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

为进一步完善长沙景嘉微电子股份有限公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司核心管理骨干及核心技术（业务）骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和骨干员工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》、《上市规则》、《业务办理指南》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，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。

四、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是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本计划安排存在差异，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

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《业务办理指南》及其他有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

本计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得成为激励对象的下列情形：

- 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）激励对象确定的职务依据

本计划的激励对象为在公司（含下属子公司）任职的核心管理骨干及核心技术（业务）骨干以及董事会认定需要激励的其他员工。

### 二、激励对象的范围

本计划涉及的激励对象共计 265 人，包括：

- （一）公司（含子公司）的核心技术人员及核心业务人员；
- （二）公司董事会认定需要进行激励的其他员工。

所有激励对象必须在本计划的考核期内与公司（含下属子公司）具有雇佣或劳务关系。

本激励计划涉及的激励对象不包括董事、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。

预留权益授予的激励对象由本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计划前 3-5 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 股票期权的来源、数量和分配

### 一、本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的公司 A 股普通股股票。

### 二、授出股票期权数量

本激励计划拟向激励对象授予888.37万份股票期权，占本计划公告时公司股本总额30,124.83万股的2.95%；其中首次授予755.07万份，占本计划股票期权拟授出权益总数的84.99%，占本计划公告时公司股本总额30,124.83万股的2.51%；预留133.30万份股票期权，占本计划股票期权拟授出权益总数的15.01%，占本计划公告时公司股本总额30,124.83万股的0.44%。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其在有效期内以行权价格购买1股公司A股普通股股票的权利。

截至本激励计划草案公告日，公司全部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20%。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公告时公司股本总额的1%。

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当次激励对象相关信息。

### 三、激励对象获授的股票期权的分配情况

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：

职务	获授的股票期权数量 (万股)	占授予股票期权 总数的比例	占本计划公告日 股本总额的比例
核心管理骨干以及核心技术（业务）骨干（265人）	755.07	84.99%	2.51%
预留	133.30	15.01%	0.44%
合计	888.37	100.00%	2.95%

（以上百分比计算结果四舍五入，保留两位小数，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）

注：1、本计划激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划，激励对象中无持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

2、所有参与本计划的激励对象获授的个人股票期权合计总额未超过目前公司总股本的 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总股本总额的 20%。

3、预留权益授予的激励对象由本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。

## 第六章 股票期权计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

### 一、股票期权激励计划的有效期

股票期权的有效期为自股票期权首次授予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予日

授予日在本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，将终止实施本计划，未授予的股票期权作废失效。

股票期权授权日必须为交易日。若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授权日顺延至其后的第一个交易日为准。

### 三、股票期权激励计划的等待期

股票期权授权后至股票期权可行权日之间的期间，本计划首次授权部分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。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、股票期权激励计划的可行权日

激励对象自等待期满后开始行权，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

（一）公司定期报告公告前 30 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 30 日起算，至公告前 1 日；

（二）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（三）自可能对本公司股票及其衍生品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 2 个交易日内；

（四）中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

上述公司不得授予股票期权的期间不计入 60 日期限之内。

首次授予的股票期权自首次授予日起满 12 个月后，激励对象应在未来 36 个月内分三期行权。

首次授予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	行权时间	行权比例
首次授予部分 第一个行权期	自首次授予日起 12 个月后的首个交易日至首次授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予部分 第二个行权期	自首次授予日起 24 个月后的首个交易日至首次授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予部分 第三个行权期	自首次授予日起 36 个月后的首个交易日至首次授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

预留授予股票期权的行权期及各期行权时间安排如表所示：

1、若预留部分的股票期权在 2021 年授予，则预留部分股票期权的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
预留授予部分 第一个行权期	自预留授予日起 12 个月后的首个交易日至预留授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予部分 第二个行权期	自预留授予日起 24 个月后的首个交易日至预留授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予部分 第三个行权期	自预留授予日起 36 个月后的首个交易日至预留授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

2、若预留部分的股票期权在 2022 年授予，则预留部分股票期权的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
预留授予部分 第一个行权期	自预留授予日起 12 个月后的首个交易日至预留授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予部分 第二个行权期	自预留授予日起 24 个月后的首个交易日至预留授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

## 五、股票期权激励计划的禁售期

本计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体规定如下：

（一）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。

（二）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。

（三）在本计划有效期内，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《公司法》、《证券法》等相关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

## 第七章 股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

### 一、本计划首次授予股票期权的行权价格

首次授予部分股票期权的行权价格为每股68.08元。即在满足行权条件的前提下，激励对象获授的每份股票期权可以68.08元的价格购买1股公司股票。

### 二、本计划首次授予股票期权的行权价格的确定方法

首次授予部分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：

- （一）本计划公告前1个交易日公司股票交易均价，为每股68.08元；
- （二）本计划公告前60个交易日公司股票交易均价，为每股67.25元。

### 三、本计划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）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；
- （二）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。



## 第八章 股票期权的授予及行权条件

### 一、股票期权的获授条件

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。

（一）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。

（二）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、股票期权的行权条件

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。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，公司终止本计划，所有激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

（二）激励对象未发生以下任一情形：

- 1、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。

某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

（三）公司层面业绩考核要求

本计划首次授予股票期权的行权考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

1、首次授予部分股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予部分 第一个行权期	以2020年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于30%
首次授予部分 第二个行权期	以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于50%
首次授予部分 第三个行权期	以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于100%

2、预留授予部分股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

（1）若预留部分的股票期权在2021年授予，则预留部分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
预留授予部分 第一个行权期	以2020年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于30%
预留授予部分 第二个行权期	以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于50%
预留授予部分 第三个行权期	以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于100%

(2) 若预留部分的股票期权在2022年授予，则预留部分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
预留授予部分 第一个行权期	以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于50%
预留授予部分 第二个行权期	以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于100%

注：以上“净利润增长率”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，且不考虑股权激励计划产生的股份支付费用对净利润的影响。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

#### (四) 个人层面绩效考核要求

公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，若对应公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权额度=个人层面年度考核系数×个人当年计划可行权额度。

激励对象的绩效评价结果划分为A、B、C和D四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的行权份额：

评价标准	A	B	C	D
考核系数	1.0	0.9	0.5	0

激励对象可按照考核结果对应的实际可行权额度行权，当期未行权部分由公司注销。

### 三、考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权行权考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为净利润增长率。净利润增长率指标能够反映公司经营情况及企业成长性，能够树立较好的资本市场形象。该指标设置方式，综合考虑了宏观经济环境的影响、公司所处行业的发展及市场竞争状况、公司历史业绩、未来战略发展规划和预期。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本次股票期权激励计划首次授予部分设定为以2020年净利润为基数，2021—2023年净利润增长率分别不低于30%、50%、100%的业绩考核目标。该考核目标的设定结合了公司实际情况，具有科学性、合理性，有利于充分发挥激励对象为实现业绩考核指标而努力拼搏的工作热情和积极性，促进公司战略发展目标的实现。

除公司层面的业绩考核外，公司还对个人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较好的约束效果，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、缩股、派息等事项，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股公司股票缩为 $n$ 股股票）； $Q$ 为调整后的股票期权数量。

（四）派息、增发

公司在发生派息、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

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项，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

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

其中： $P_0$ 为调整前的行权价格； $P_1$ 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股份公司总股本的比例）； $P$ 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。经派息调整后， $P$ 仍须为正数。

### （五）增发

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。

## 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。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。

## 第十章 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。

### 一、期权价值的计算方法

财政部于2006年2月15日发布了《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》，并于2007年1月1日起在上市公司范围内施行。根据《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，并于草案公告日用该模型对首次授予的755.07万份股票期权进行预测算。

（一）标的股价：68.08元/股（假设首次授予日公司收盘价为2021年1月22日公司股票收盘价）；

（二）有效期分别为：1年、2年、3年（首次授予部分授予日至每期首个行权日的期限）；

（三）历史波动率：31.04%、28.79%、28.04%（分别采用创业板综指最近一年、两年和三年的波动率）；

（四）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）；

（五）股息率：0.22%（采用公司近三年平均股息率）。

### 二、股票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，并最终确认本计划的股份支付费用，该等费用将在本计划的实施过程中按行权比例摊销。由本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，假设2021年1月授予，则本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：

首次授予股票期权数量	需摊销的总费用(万)	2021年(万)	2022年(万)	2023年(万)

（万份）	元）	元）	元）	元）
755.07	9,341.93	4,890.71	2,906.13	1,545.08

注：1、上述结果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、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量等因素有关。

2、上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

预留股票期权的会计处理同首次授予股票期权的会计处理。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本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有所影响，但影响程度不大。若考虑本计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。



## 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、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情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一时，本计划不做变更，按本计划的规定继续执行。

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立等情形。

（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，导致不符合授予条件或行权安排的，未授予的股票期权不得授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司统一注销。

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。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本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）激励对象如因出现如下情形之一而失去参与本计划资格，激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司按本计划规定注销股票期权：

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进入措施；
- 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、证监会认定的其他情形。

（二）激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分公司、子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。

但是，激励对象因不能胜任岗位工作、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，或因前列个人过错原因被公司解聘或导致公司解除与激励对象劳动关系的，自情况发生之日，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。

（三）激励对象离职的，包括主动辞职、合同到期因个人原因不再续约、因个人过错被公司解聘等，自离职之日起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。

（四）激励对象因公司裁员而离职、合同到期公司不再续约等，自离职之日起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。

（五）激励对象因退休而不再在公司任职的，自离职之日起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。

（六）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，自离职之日起，其获授的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

2、激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，自离职之日起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。

（七）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务身故的，激励对象获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照激励对象身故前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

2、激励对象因其他原因身故的，自激励对象身故之日起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。

（八）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

## 第十二章 公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本计划和《股票期权授予协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成的，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

## 第十三章 附则

- 一、本计划在公司股东大会审议通过后生效；
- 二、本计划由公司董事会负责解释。

长沙景嘉微电子股份有限公司董事会

2021 年 1 月 25 日