

## 北京市君合律师事务所

### 关于江苏长电科技股份有限公司

### 2022年股票期权激励计划（草案）的

### 法律意见书

江苏长电科技股份有限公司：

北京市君合律师事务所（以下简称“**本所**”）为具有从事法律业务资格的律师事务所。本所接受江苏长电科技股份有限公司（以下简称“**公司**”或“**长电科技**”）的委托，委派本所律师以特聘法律顾问的身份，就公司实行2022年股票期权激励计划（以下简称“**本次激励计划**”）出具本法律意见书。

本法律意见书系根据《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》**”）、中国证券监督管理委员会（以下简称“**中国证监会**”）颁布的《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“**《管理办法》**”）等在本法律意见书出具日以前中国（为出具本法律意见书之目的，不包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区）正式公布并实施的法律、法规和规范性文件和《江苏长电科技股份有限公司章程》（以下简称“**《公司章程》**”）的相关规定而出具。

为出具本法律意见书，本所审查了公司提供的有关文件，并取得公司向本所作出的如下保证：公司已提供了出具本法律意见书所必须的、真实、完整的原始书面材料、副本材料、复印件或口头证言，不存在任何遗漏或隐瞒；其所提供的副本材料或复印件与正本材料或原件完全一致，各文件的原件的效力在其有效期内均未被有关政府部门撤销，且于本法律意见书出具之日均由其各自的合法持有人持有；其所提供的文件及文件上的签名和印章均是真实的；其所提供的文件及

所述事实均为真实、准确和完整。对于出具本法律意见书至关重要而又无法得到独立的证据支持的事实，本所依赖有关政府部门或者其他有关机构出具的证明文件、公司或其他方出具的说明或确认，出具本法律意见书。

本所依据相关中国法律、法规和规范性文件的规定及本法律意见书出具日以前已经发生或者存在的事实，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，对公司实施本次激励计划所涉及的相关事项进行了充分的核查验证，保证本法律意见所认定的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

本所仅就与公司拟实施的本次激励计划所涉及的相关的法律问题发表意见，并不对公司本次激励计划所涉及的标的股票价值、考核标准等问题的合理性以及会计、财务、审计等非法律专业事项发表意见。本所在本法律意见书中对有关财务数据或结论进行引述时，本所已履行了必要的注意义务，但该等引述不应视为本所对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证，本所并不具备核查并评价这些数据、结论的适当资格。

本法律意见书仅供公司为实行本次激励计划之目的使用，不得用作任何其他目的。本所同意公司将本法律意见书作为其实施本次激励计划的必备文件之一，随其他材料一起提交上海证券交易所予以公告，并依法对本法律意见书承担相应的法律责任。本所同意公司在其为实行本次激励计划所制作的相关文件中依法引用本法律意见书的相关内容，但该引用不应采取任何可能导致对本所意见的理解出现偏差的方式进行，否则本所有权对上述相关文件的相应内容进行再次审阅并确认。

本所根据《公司法》《证券法》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》和《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等中国有关法律、法规和中国证监会有关规定的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对公司提供的有关文件和事实进行了核查和验证，现出具法律意见如下：

## 一、实施本次激励计划的主体资格

（一）长电科技是依法设立并有效存续、并且其股票依法在上海证券交易

所挂牌上市交易的股份有限公司

根据无锡市行政审批局于 2021 年 6 月 22 日核发的《营业执照》（统一社会信用代码：91320200142248781B），长电科技成立于 1998 年 11 月 6 日，住所为江阴市澄江镇长山路 78 号，法定代表人为郑力，注册资本为人民币 177,955.3 万元，经营范围为：研制、开发、生产、销售半导体、电子原件、专用电子电气装置，销售本企业自产机电产品及成套设备，自营和代理各类商品及技术的进出口业务，开展本企业进料加工和“三来一补”业务；道路普通货物运输。（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）。

经本所律师查询“国家企业信用信息公示系统”（<http://www.gsxt.gov.cn>），长电科技的登记状态为“存续（在营、开业、在册）”。

根据长电科技的上市公告书，经中国证监会《关于核准江苏长电科技股份有限公司公开发行股票的通知》（证监发行字[2003]40 号）核准及上海证券交易所“上证上字[2003]53 号文”批准，长电科技于 2003 年 6 月 3 日在上海证券交易所上市，股票简称为“长电科技”，股票代码为“600584”。

## （二）长电科技不存在《管理办法》规定的不得实行股权激励的情形

根据安永华明会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《江苏长电科技股份有限公司已审财务报表 2021 年度》（安永华明（2022）审字第 61121126\_B01 号）、《江苏长电科技股份有限公司内部控制审计报告》（安永华明（2022）专字第 61121126\_B02 号）、公司 2021 年年度报告、公司利润分配相关公告文件、公司出具的说明并经本所律师适当核查，长电科技不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形：

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。

基于上述，公司系依法设立且有效存续的股份有限公司，不存在根据《管理办法》的相关规定不得实行股权激励的情形，公司具备实施本次激励计划的主体资格。

## 二、本次激励计划的主要内容

2022年4月13日，长电科技第七届董事会第十四次临时会议审议通过了《江苏长电科技股份有限公司2022年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”），对本次激励计划所涉相关事项进行了规定。

### （一）本次激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》，公司实施本次激励计划的目的是：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，充分调动公司中层管理人员及核心技术（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，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力。

据此，本次激励计划明确了实施目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

### （二）本次激励计划的激励对象的确定依据和范围

#### 1、激励对象的确定依据

##### （1）激励对象确定的法律依据

本次激励计划的激励对象系根据《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

本次激励计划的激励对象为公司中层管理人员及核心技术（业务）骨干，由公司董事会薪酬与考核委员会提名激励对象名单，并经公司监事会核实确定。

## 2、激励对象的范围

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划涉及的激励对象共计 1,382 人，包括：公司中层管理人员、公司核心技术（业务）骨干。

所有激励对象必须在获授股票期权时以及本次激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署聘用合同或劳动合同。

根据《激励计划（草案）》，下列人员不得成为激励对象：（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。若在本次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次激励计划的权利，注销其已获授但尚未行权的股票期权。

据此，本次激励计划明确了激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第九条第（二）项的规定。

### （三）本次激励计划标的股票的来源、数量和分配

#### 1、本次激励计划的股票来源

根据《激励计划（草案）》，本次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 股普通股股票。

#### 2、本次激励计划标的股票数量

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划拟授予的股票期权数量为 3,113.00 万份，约占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额 177,955.30 万股的 1.75%。

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《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 10%。

在激励对象行权前，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、配股等事项，股票期权的授予数量将根据本次激励计划的规定相应调整。

### 3、本次激励计划的分配

根据《激励计划（草案）》，本次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）	占授予股票期权总数的比例	占本次激励计划公告日股本总额的比例
	中层管理人员及核心技术（业务）骨干（1,382人）	3,113.00	100.00%	1.75%
	合计	3,113.00	100.00%	1.75%

注：1、本次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。

2、本次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《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 1%。

3、激励对象因任何原因放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整。

4、上述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。

据此，本次激励计划明确了标的股票的来源、数量及激励对象通过本次激励计划获授的股票数额，符合《管理办法》第九条第（三）项、第九条第（四）项第十二条、第十四条第二款的规定。

#### （四）本次激励计划的时间安排

##### 1、本次激励计划的有效期限

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划有效期自授予的股票期权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 48 个月。

##### 2、本次激励计划的授予日

根据《激励计划（草案）》，授予日在本次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，若根据本次激励计划原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。授予日应在公司股东大会审议通过本次激励计划之日起 60 日内，届时由公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权，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，将终止实施本次激励计划，未授予的股票期权失效。

### 3、本次激励计划的等待期

根据《激励计划（草案）》，激励对象获授的全部股票期权适用不同的等待期，均自授予日起计。授予日与可行权日之间的间隔不得少于 12 个月。激励对象根据本次激励计划获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

### 4、本次激励计划的可行权日

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划授予的股票期权等待期分别为自相应授予的股票期权授予日起 12 个月、24 个月、36 个月。

在本次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，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算；

（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它期间。

若达到本次激励计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权。

本次激励计划授予的股票期权的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
股票期权第一个行权期	自股票期权授予日起12个月后的首个交易日起至股票期权授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	35%

股票期权第二个行权期	自股票期权授予日起24个月后的首个交易日起至股票期权授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	35%
股票期权第三个行权期	自股票期权授予日起36个月后的首个交易日起至股票期权授予日授予起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

在满足股票期权行权条件后，公司将在行权期内为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

当期行权条件未成就的股票期权不得行权或递延至下期行权，当期股票期权由公司予以注销。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，由公司予以注销。

#### 5、本次激励计划的禁售期

根据《激励计划（草案）》，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。本次激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规和规范性文件和《公司章程》的规定执行，包括但不限于：

（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公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

（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，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益；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》等相关规定。

（3）在本次激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规和规范性文件和《公司章程》中对公司董事、高级管理人员或激励对象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。



据此，本次激励计划明确了有效期，股票期权的授予日、可行权日、行权有效期和行权安排，符合《管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第十六条、第三十条及第三十一条的规定。

（五）股票期权的行权价格或者行权价格的确定方法

1、股票期权的行权价格

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划授予的股票期权的行权价格为每份 19.71 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在行权期内以每份 19.71 元价格购买 1 股公司股票的权利。

2、股票期权的行权价格的确定方法

根据《激励计划（草案）》，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的 80%：

（1）本次激励计划公告前 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），为每股 23.32 元；

（2）本次激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价（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 24.64 元。

根据《激励计划（草案）》：“长电科技主要提供全方位的芯片成品制造一站式服务，包括集成电路的系统集成、设计仿真、技术开发、产品认证、晶圆中测、晶圆级中道封装测试、系统级封装测试、芯片成品测试并可向世界各地的半导体客户提供直运服务。公司经过多年的执着努力，已成为全球领先的集成电路制造和技术服务提供商，2021 年营收在全球前十大 OSAT 厂商中排名第三，中国大陆第一（芯思想研究院发布），在中国、韩国及新加坡拥有两大研发中心和六大集成电路成品生产基地，业务机构分布于世界各地。公司主要经营模式为根据客户订单及需求，按为客户定制的个性化标准或行业标准提供专业和系统的集成电路成品生产制造、测试以及全方位的端到端的一站式解决方案。2021 年，公司经营管理团队带领全体干群，攻坚克难，顶住“疫情”“双控”环境下材料上涨、交期滞后、招工紧张等诸多不利影响，实现经营业绩持续增长，公司全年营业收入和净利润再创历史新高。公司事业发展离不开具有专业技术能力、丰富研发实

践经验和高度责任心的优秀技术团队，高度依赖核心技术人员和业务骨干的专业和经验。近年来，面对日益激烈的竞争，公司在提升专业服务能力的同时，进一步完善战略布局，把长电科技建设成为全球一流的集成电路制造和技术服务企业。由此，公司更加需要留住、集聚大批专业对口、经验丰富的高素质人才，更加需要充分发挥相关人才的积极性和主动性。公司现有中层管理人员、核心技术人员和业务骨干大多在公司兢兢业业，默默奉献。公司对这些员工的现有的激励方式主要依赖于稳健增长但相对有限的工资与奖金等现金薪酬，激励手段较为单一。面对同行持续升级的人才战略诉求和经济社会大环境的变化，公司既有的现金薪酬激励机制的实际激励成效不明显，不利于对核心员工改善生活诉求的有效呵护，不利于维护企业的良好形象。其次，若公司核心技术人员短期内出现严重流失，公司的技术创新能力、可持续发展能力将受到不利影响。公司认识到，在股权激励逐渐成为上市公司薪酬制度“标配”、行业人才竞争日趋激烈的情况下，必须通过股权激励计划对现有薪酬体系做出有效补充，让员工与公司更加紧密联系在一起，方能有效增强员工的归属感和认同感，形成公司持续发展的内部动能。本次激励计划包括中层管理人员、核心技术人员和业务骨干。总之，公司须维持技术研发、专业服务、项目管理等关键人才队伍的稳定，持续打造一支专业、高效的团队，为实现公司成为全球一流的集成电路制造和技术服务企业战略提供保障。公司希望借助股票期权激励计划，能够进一步完善相关人才激励机制，能够将中长期激励常态化，从而满足核心人才队伍和公司整体事业迫切的共同进步需求。为保证激励的有效性，推动本次股权激励计划的顺利实施，综合考虑激励力度、公司业绩状况、股份支付费用、员工出资成本等多种因素，最终选择股票期权作为激励工具。就股票期权的定价方面，在制定严格的业绩考核指标基础上，确保激励效果并有效调动激励对象的积极性，本次激励计划行权价格采用自主定价方式，拟确定为常规定价的 80%。基于以上目的，在符合相关法律、法规和规范性文件的基础上，为了有助于本期激励计划的顺利实施，公司决定将本次股票期权的行权价格确定为本次激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价的 80%，为每份 19.71 元。”

公司聘请的独立财务顾问上海荣正投资咨询股份有限公司出具了《关于江苏长电科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划(草案)之独立财务顾问报告》，

对本次激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、相关定价依据和定价方法的合理性、是否损害公司利益以及对股东利益的影响等发表了专业意见。

据此，本次激励计划明确了股票期权的行权价格或者行权价格的确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项、第二十九条及第三十六条的规定。

#### （六）激励对象获授权益、行使权益的条件

##### 1、股票期权的授予条件

根据《激励计划（草案）》，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。

## 2、股票期权的行权条件

根据《激励计划（草案）》，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：

（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次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，该激励对象根据本次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) 公司层面业绩考核要求

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划授予的股票期权行权期的相应考核年度为 2022—2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2020—2021 年两年营业收入均值及扣非净利润均值为业绩基数，考核累计平均营业收入增长率（A）及累计平均扣非净利润增长率（B），根据上述两个指标完成情况分别对应的系数（X）、（Y）核算各年度公司层面行权比例。

本次激励计划各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	对应考核年度	累计平均营业收入增长率（A）		累计平均扣非净利润增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一批次	2022	19.4%	15.5%	63%	50%
第二批次	2023	24.6%	19.7%	75%	60%
第三批次	2024	33.4%	26.7%	94%	75%

考核指标	考核指标完成区间	指标对应系数
累计平均营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$
	$A < A_n$	$X=0$
累计平均扣非净利润增长率（B）	$B \geq B_m$	$Y=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$Y=B/B_m$
	$B < B_n$	$Y=0$
公司层面行权比例	$(X*50\%+Y*50\%)*计划年度释放\%$	

注：上述“扣非净利润增长率”计算时涉及的“扣非净利润”指公司合并报表口径表述的“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”。

根据公司层面考核结果当年不能行权的股票期权均不得行权或递延至下期行权，该部分由公司注销。

(4) 个人层面绩效考核要求

根据《激励计划（草案）》，激励对象个人层面绩效考核按照公司内部现行的绩效考核制度实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股份数量。

若公司达到业绩目标，激励对象当年实际行权股票期权数量=个人当年计划行权的数量×个人行权比例（参见下表）

评价标准（分档）	个人行权比例
5/4/3	100%
2/1	0

若公司未达到业绩目标，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权。

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象获授的股票期权按照本次激励计划规定的比例行权，激励对象考核当年不能行权的部分由公司统一注销。

据此，本次激励计划明确了激励对象获授权益、行使权益的条件，符合《管理办法》第七条、第八条、第九条第（七）项、第十条、第十一条及第十八条的规定。

#### （七）本次激励计划的调整方法和程序

根据《激励计划（草案）》，若在激励对象行权前，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；若在激励对象行权前，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、派息等事项，应对行权价格进行相应的调整。《激励计划（草案）》针对股票期权数量以及行权价格在不同情况下明确了不同的调整方法。

公司股东大会授权公司董事会依据本次激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。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》和本次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。

据此，本次激励计划明确了关于调整权益数量、标的股票数量、授予价格或者行权价格的方法和程序，符合《管理办法》第九条第（九）项的规定。

#### （八）其他

经本所律师核查，《激励计划（草案）》还对本次激励计划的管理机构、股票期权的会计处理、本次激励计划的实施程序、公司/激励对象各自的权利义务以及公司/激励对象发生异动的处理等内容进行规定，该等内容符合《管理办法》的相关规定。

综上所述，公司为实施本次激励计划而制定的《激励计划（草案）》具备《管理办法》规定的相关内容，且该等内容符合《管理办法》的相关规定。

### 三、本次激励计划涉及的法定程序

#### （一）已经履行的法定程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会已拟定《激励计划（草案）》，并提交公司董事会审议。

2、公司董事会已于2022年4月13日召开第七届董事会第十四次临时会议，审议通过了上述《激励计划（草案）》；同日，公司独立董事发表同意本次激励计划的独立意见，同意公司实行本次激励计划。

3、公司监事会已于2022年4月13日召开第七届监事会第四次临时会议，对本次激励计划所涉及事宜发表了意见。

#### （二）尚待履行的法定程序

根据《激励计划（草案）》及公司出具的说明，公司还将履行的本次激励计划后续审议、公示等程序如下：

1、本次激励计划经董事会审议通过后，公司将在召开股东大会之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。

2、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次激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

3、公司对内幕信息知情人在《激励计划（草案）》公告前 6 个月内买卖公司股票及衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

4、公司尚需召开股东大会审议本次激励计划。公司召开股东大会审议本次激励计划时，独立董事应当就本次激励计划向所有股东征集委托投票权。

#### 四、本次激励计划激励对象的确定

##### （一）激励对象的确定依据和范围

如本法律意见书第二章第（二）部分所述，本次激励计划激励对象确定的依据和范围符合《管理办法》的相关规定。

##### （二）激励对象的核实

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划经董事会审议通过后，公司将在召开股东大会之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。根据公司出具的说明，公司将内幕信息知情人在本次激励计划草案公告前 6 个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

根据《激励计划（草案）》，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次激励计划前 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。

据此，本次激励计划的激励对象核实程序符合《管理办法》第三十七条、第三十八条的规定。



## 五、本次激励计划的信息披露

根据《管理办法》的规定，公司在董事会审议通过《激励计划（草案）》后，应及时公告与本次激励计划相关的董事会会议决议、监事会会议决议、《激励计划（草案）》及其摘要、独立董事意见等必要文件。

截至本法律意见书出具日，公司履行的披露义务符合《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定。此外，随着本次激励计划的进行，公司尚需按照相关法律、法规和规范性文件的规定就本次激励计划履行其他相关的信息披露义务。

## 六、公司是否为激励对象提供财务资助

根据《激励计划（草案）》及公司出具的说明，公司承诺不为激励对象依本次激励计划获取有关股票期权的行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，符合《管理办法》第二十一条的规定。

## 七、本次激励计划对公司及全体股东利益的影响

（一）《激励计划（草案）》规定了《管理办法》所要求的内容，且该等内容亦符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规的规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

（二）《激励计划（草案）》已获得了现阶段所需要的批准，但最终实施仍需经公司股东大会审议通过，此外独立董事还将就审议草案的相关议案向公司所有股东征集委托投票权。该等程序安排能够使公司股东通过股东大会充分行使表决权，表达自身意愿，保障股东利益的实现。

（三）公司已按照有关法律、法规的规定履行了现阶段与本次激励计划相关的信息披露义务，不存在违规披露信息的情形。

（四）公司独立董事对本次激励计划相关事项发表了独立意见，认为：（1）公司本次激励计划的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规的规定，对各激励对象股票期权的授予安排、行权安排（包括授予额度、授予日期、行权价格、等待期、行权期、行权条件等事项）未违反有关法律、法规的

规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形；（2）公司不存在《管理办法》等法律、法规禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格；（3）本次激励计划所确定的授予激励对象均符合《公司法》《证券法》及《公司章程》有关任职资格的规定，亦符合公司业务发展的实际需要。同时，激励对象不存在《管理办法》等有关法律、法规规定的禁止获授股票期权的情形，激励对象的主体资格合法、有效；（4）公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排；（5）公司实行本次激励计划，有利于进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，有利于公司的持续发展。同意将该议案提交股东大会审议。

（五）根据《激励计划（草案）》以及公司出具的说明，本次激励计划激励对象获取有关股票期权的资金来源应当为激励对象合法自筹资金；公司不为激励对象依本次激励计划获取的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。

据此，公司拟实施的本次激励计划在内容、程序、信息披露及实施后果等方面均不存在严重损害公司及其全体股东利益的情形，亦未违反有关法律、行政法规的相关规定。

#### **八、被激励董事与关联董事回避表决情况**

根据《激励计划（草案）》及公司出具的说明，本次激励计划不存在公司董事为激励对象或与激励对象存在关联关系的情形，无需回避表决，符合《管理办法》第三十四条的规定。

#### **九、结论意见**

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司具备实施本次激励计划的主体资格；本次激励计划内容符合《管理办法》的相关规定；公司已经按照《管理办法》的相关规定履行了现阶段必需履行的法定程序；本次激励计划激励对象的确定符合《管理办法》的相关规定；公司已就本次激励计划履行了现阶段必需的信息披露义务；公司不存在为本次激励计划的激励对象提供财务资助

的情形；本次激励计划不存在严重损害公司及其全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。

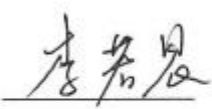
本法律意见书正本一式叁份，经本所律师签字并加盖本所公章后生效。

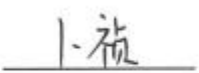
（以下无正文）

（本页无正文，为《北京市君合律师事务所关于江苏长电科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）的法律意见书》之签署页）



  
负责人：华晓军

  
经办律师：李若晨

  
经办律师：卜祯

2022年4月13日