

证券代码：600584

公司简称：长电科技

上海荣正投资咨询股份有限公司
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

2022 年 4 月

目 录

一、释义.....	2
二、声明.....	3
三、基本假设.....	4
四、本计划的主要内容	5
(一) 股权激励对象及分配.....	5
(二) 授予的股票期权数量.....	6
(三) 股票来源.....	6
(四) 股票期权的有效期、授予日及授予后相关时间安排.....	6
(五) 股票期权的行权价格和行权价格的确定方法.....	8
(六) 股票期权的授予与行权条件.....	10
(七) 激励计划其他内容.....	13
五、独立财务顾问意见	14
(一) 对本激励计划是否符合政策法规规定的核查意见.....	14
(二) 对公司实行本激励计划可行性的核查意见.....	15
(三) 对激励对象范围和资格的核查意见.....	16
(四) 对本激励计划权益授出额度的核查意见.....	16
(六) 对本激励计划行权价格定价方式和定价方式合理性的核查意见.....	17
(七) 本计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意见.....	19
(八) 对公司实施股权激励计划的财务意见.....	20
(九) 公司实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见.....	20
(十) 对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见.....	21
(十一) 其他.....	21
(十二) 其他应当说明的事项.....	22
六、备查文件及咨询方式	23
(一) 备查文件.....	23
(二) 咨询方式.....	23

一、释义

上市公司、公司、长电科技	指	江苏长电科技股份有限公司
股权激励计划、本激励计划	指	《江苏长电科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划(草案)》
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条件和价格购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定, 获得股票期权的公司及子公司中层管理人员及核心技术(业务)骨干
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
行权	指	激励对象根据本激励计划, 行使其所拥有的股票期权的行为, 在本激励计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件和价格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	本激励计划所确定的激励对象购买长电科技股票的价格
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》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《江苏长电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
证券交易所	指	上海证券交易所
元	指	人民币元

二、声明

本独立财务顾问对本报告特作如下声明：

（一）本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由长电科技提供，本计划所涉及的各方已向独立财务顾问保证：所提供的出具本独立财务顾问报告所依据的所有文件和材料合法、真实、准确、完整、及时，不存在任何遗漏、虚假或误导性陈述，并对其合法性、真实性、准确性、完整性、及时性负责。本独立财务顾问不承担由此引起的任何风险责任。

（二）本独立财务顾问仅就本计划对长电科技股东是否公平、合理，对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见，不构成对长电科技的任何投资建议，对投资者依据本报告所做出的任何投资决策而可能产生的风险，本独立财务顾问均不承担责任。

（三）本独立财务顾问未委托和授权任何其它机构和个人提供未在本独立财务顾问报告中列载的信息和本报告做任何解释或者说明。

（四）本独立财务顾问提请上市公司全体股东认真阅读上市公司公开披露的关于本计划的相关信息。

（五）本独立财务顾问本着勤勉、审慎、对长电科技全体股东尽责的态度，依据客观公正的原则，对本计划涉及的事项进行了深入调查并认真审阅了相关资料，调查的范围包括《公司章程》、薪酬管理办法、相关董事会、股东大会决议、相关的公司财务报告、公司的生产经营计划等，并和上市公司相关人员进行了有效的沟通，在此基础上出具了本独立财务顾问报告，并对报告的真实性和完整性承担责。

本报告系按照《公司法》、《证券法》、《管理办法》等法律、法规和规范性意见的要求，根据上市公司提供的有关资料制作。

三、基本假设

本财务顾问所发表的独立财务顾问报告，系建立在下列假设基础上：

- （一）国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；
- （二）本独立财务顾问所依据的资料具备真实性、准确性、完整性和及时性；
- （三）上市公司对本计划所出具的相关文件真实、可靠；
- （四）本计划不存在其他障碍，涉及的所有协议能够得到有效批准，并最终能够如期完成；
- （五）本计划涉及的各方能够诚实守信的按照本计划及相关协议条款全面履行所有义务；
- （六）无其他不可预计和不可抗拒因素造成的重大不利影响。

四、本计划的主要内容

长电科技 2022 年股票期权激励计划由上市公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定，根据目前中国的政策环境和长电科技的实际情况，对公司核心员工采取的长效激励计划。本独立财务顾问报告将针对本计划发表专业意见。

（一）股权激励对象及分配

1. 本激励计划涉及的激励对象共计1,382人，包括：

- (1) 公司中层管理人员；
- (2) 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。

2. 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激励计划的权利，注销其已获授但尚未行权的股票期权。

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：

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本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%。

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。

（二）授予的股票期权数量

本激励计划拟授予的股票期权数量为 3,113.00 万份，约占本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本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激励计划的规定相应调整。

（三）股票来源

本激励计划采用股票期权的激励方式，股票来源为公司向激励对象定向发行本公司A股普通股。

（四）股票期权的有效期限、授予日及授予后相关时间安排

1. 本计划的有效期限

本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. 本计划的授予日

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，若根据以下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，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。

3. 本计划的等待期

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. 本计划的可行权日

(1) 本激励计划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。

在本激励计划经股东大会通过后，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、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前三十日起算；
- 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。

(2) 若达到本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. 本计划的禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《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，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；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、高级管理人员减持实施细则》等相关规定。

(3) 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。

(五) 股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

1. 授予股票期权的行权价格

本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. 授予股票期权的行权价格的确定方法

(1) 股票期权的行权价格的确定方法

股票期权的行权价格不得低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者的 80%：

1) 本激励计划公告前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。

(2) 定价方式的合理性说明

本次股票期权的行权价格采取自主定价方式，符合《管理办法》的规定。

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、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。

（六）股票期权的授予与行权条件

1. 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。

（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。

2. 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：

(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。

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) 公司业绩考核要求

本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	$(X*50\%+Y*50\%)*\text{计划年度释放}\%$	

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

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。

（七）激励计划其他内容

本计划的其他内容详见《江苏股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》。

五、独立财务顾问意见

(一) 对本激励计划是否符合政策法规规定的核查意见

1. 长电科技不存在《管理办法》规定的不能行使股权激励计划的情形：

(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. 本激励计划所确定的激励对象、股票来源和种类、激励总量、股票期权在各激励对象中的分配、资金来源、授予条件、授予安排、等待期、禁售期、行权安排、行权期、激励对象个人情况发生变化时如何实施本计划、本计划的变更等均符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

3. 长电科技承诺出现下列情形之一时，本激励计划即行终止，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情形。

4. 长电科技承诺出现下列情形之一时，本激励计划正常实施：

(1) 公司控制权发生变更；

(2) 公司出现合并、分立的情形。

5. 公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，导致不符合股票期权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股票期权行权后产生的全部收益，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。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，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

经核查，截止本独立财务顾问报告出具日，本独立财务顾问认为：长电科技2022年股票期权激励计划符合有关政策法规的规定。

(二) 对公司实行本激励计划可行性的核查意见

1. 本激励计划符合法律、法规的规定

公司为实施本激励计划而制定的《2022年股票期权激励计划（草案）》符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》及《公司章程》等有关法律、法规和规范性文件的规定；公司本次股权激励计划尚需按照《管理办法》等规定，履行相应的信息披露义务；本计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。

2. 本激励计划有利于公司的可持续发展

本计划中行权价格和行权条件的设置在有效保护现有股东的同时，形成了对激励对象的有效激励和约束。因此，本计划能够较好的将激励对象的利益与股东的利益联系起来，有利于公司的可持续发展。

3. 本激励计划在操作程序上具有可行性

本激励计划明确规定了授予股票期权程序及激励对象获授、行权程序等，这些操作程序均符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定。

经核查，截止本独立财务顾问报告出具日，本独立财务顾问认为：长电科技2022年股票期权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。

（三）对激励对象范围和资格的核查意见

长电科技 2022 年股票期权激励计划的全部激励对象范围和资格符合相关法律、法规和规范性文件的规定，且不存在下列现象：

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。

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均未超过公司总股本的 1%。本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董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。

经核查，截止本独立财务顾问报告出具日，本独立财务顾问认为：长电科技 2022 年股票期权激励计划所规定的激励对象范围和资格符合《管理办法》第八条的规定。

（四）对本激励计划权益授出额度的核查意见

1. 长电科技 2022 年股票期权激励计划的权益授出总额度

长电科技 2022 年股票期权激励计划的权益授出总额度，符合《管理办法》所规定的：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本激励计划草案公告时公司股本总额的 10%。

2. 长电科技 2022 年股票期权激励计划的权益授出额度分配

长电科技 2022 年股票期权激励计划中，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均未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

经核查，截止本独立财务顾问报告出具日，本独立财务顾问认为：长电科技 2022 年股票期权激励计划的权益授出额度符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

（五）对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见

长电科技 2022 年股票期权激励计划中明确规定：“激励对象的资金来源应当为激励对象自筹合法资金”、“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”。

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本独立财务顾问认为：在长电科技 2022 年股票期权激励计划中，上市公司不存在为激励对象提供任何形式的财务资助的计划或安排，符合《管理办法》第二十一条的规定。

（六）对本激励计划行权价格定价方式和定价方式合理性的核查意见

1. 授予的股票期权行权价格

本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

（1）股票期权的行权价格的确定方法

股票期权的行权价格不得低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者的 80%：

本激励计划公告前 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；

本激励计划公告前 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。

（2）定价方式的合理性说明

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部，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，形成公司可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、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。

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本独立财务顾问认为：长电科技 2022 年股票期权激励计划的行权价格符合《管理办法》第二十九条规定，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，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。

(七)本计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意见

1. 长电科技2022年股票期权激励计划符合相关法律、法规的规定

公司2022年股票期权激励计划符合《管理办法》的相关规定，且符合《公司法》、《证券法》等有关法律、法规和规范性文件的规定。

2. 长电科技2022年股票期权激励计划的时间安排与考核

本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。

本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。

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本独立财务顾问认为：长电科技 2022 年股票期权激励计划不存在损害上市公司及全体股东利益的情形，符合《管理办法》第三十、三十一条的规定。

（八）对公司实施股权激励计划的财务意见

根据财政部颁布的《企业会计准则》中的有关规定，股票期权作为用股权支付的基于股权的薪酬，应该按照在授予时的公允价值在生效期内摊销计入会计报表。

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》及《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，在股权激励计划中向激励对象授予的股票期权作为企业对权益结算支付，应当在授予日按照以下规定进行处理：在等待期内的每个资产负债表日，应当以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。在资产负债表日，后续信息表明可行权权益工具的数量与以前估计不同的，应当进行调整，并在可行权日调整至实际可行权的权益工具数量。

为了真实、准确地反映公司实施股权激励计划对公司的影响，本财务顾问建议长电科技在符合《企业会计准则第 11 号——股份支付》的前提下，按照有关监管部门的要求，对本次股权激励所产生的费用进行计量、提取和核算，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

（九）公司实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见

在长电科技 2022 年股票期权授予后，股权激励的内在利益机制决定了整个激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来持续的正面影响：当

公司业绩提升造成公司股价上涨时，激励对象获得的利益和全体股东的利益成同比例正关联变化。

因此股权激励计划的实施，能够将经营管理者的利益与公司的持续经营能力和全体股东利益紧密结合起来，对上市公司持续经营能力的提高和股东权益的增加产生深远且积极的影响。

经分析，本独立财务顾问认为：从长远看，长电科技 2022 年股票期权激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来正面影响。

（十）对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见

本激励计划考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定，分为两个层面：公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

为保持竞争力、推动公司继续稳健发展，公司拟通过股权激励计划的有效实施，充分激发公司核心骨干的积极性。本激励计划选取累计平均营业收入增长率和累计平均扣非净利润增长率作为公司层面业绩考核指标，这两个指标能够反映公司的经营情况和盈利能力。营业收入增长率是集成电路代工行业衡量企业经营状况和市场占有能力，行业地位及预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，也是反映企业成长性的有效指标，不断增加的营业收入，是企业生存的基础和发展的条件。扣非净利润增长率反映了企业实现价值最大化的扩张速度，是综合衡量企业资产运营与管理业绩，以及成长状况和发展能力的重要指标。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，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年度绩效考评结果确定激励对象个人是否达到行权条件，并严格依法依规对照激励计划既定方案落实后续相关内容。

经分析，本独立财务顾问认为：长电科技 2022 年股票期权激励计划中所确定的绩效考核体系和考核办法是合理而严密的。

（十一）其他

根据本激励计划，在行权日，激励对象按本激励计划的规定对获授的股票期权进行行权时，除满足两个层面的考核指标外，还必须同时满足以下条件：

1. 长电科技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情形；

(5) 中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

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。

未满足上述第 1 项规定的，本激励计划即行终止，所有激励对象持有的全部未行权的股票期权均由公司注销；某一激励对象未满足上述第 2 项规定的，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。

经分析，本独立财务顾问认为：长电科技本次股权激励计划中的上述条件符合《管理办法》第十八条的规定。

（十二）其他应当说明的事项

1. 本独立财务顾问报告第四部分所提供的股权激励计划的主要内容是为了便于论证分析，而从《江苏长电科技股份有限公司2022年股票期权激励计划（草案）》中概括出来的，可能与原文存在不完全一致之处，请投资者以草案原文为准。

2. 作为长电科技本次股权激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，本激励计划的实施尚需长电科技股东大会审议通过。

六、备查文件及咨询方式

（一）备查文件

1. 《江苏长电科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》
2. 《江苏长电科技股份有限公司第七届董事会第十四次临时会议决议公告》
3. 《江苏长电科技股份有限公司独立董事对公司第七届董事会第十四次临时会议相关事项的独立意见》
4. 《江苏长电科技股份有限公司第七届监事会第四次临时会议决议公告》
5. 《江苏长电科技股份有限公司章程》

（二）咨询方式

单位名称：上海荣正投资咨询股份有限公司

经 办 人：方攀峰

联系电话：021-52583137

传 真：021-52588686

联系地址：上海市新华路 639 号

邮 编：200052

（此页无正文，为《上海荣正投资咨询股份有限公司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》的签字盖章页）

经办人：

上海荣正投资咨询股份有限公司

2022 年 4 月 13 日