

北京市金杜律师事务所上海分所
关于盛美半导体设备（上海）股份有限公司
2023 年限制性股票激励计划（草案）之
法律意见书

致：盛美半导体设备（上海）股份有限公司

北京市金杜律师事务所上海分所（以下简称本所）受盛美半导体设备（上海）股份有限公司（以下简称公司或盛美上海）委托，作为公司 2023 年限制性股票激励计划（以下简称本计划、本激励计划或本次激励计划）的专项法律顾问，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）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称《上市规则》）、《科创板上市公司自律监管指南第 4 号—股权激励信息披露》（以下简称《监管指南》）等法律、行政法规、部门规章及规范性文件（以下简称法律法规）和《盛美半导体设备（上海）股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，就公司实施本计划所涉及的相关事项，出具本法律意见书。

为出具本法律意见，本所依据《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）》等有关规定，收集了相关证据材料，查阅了按规定需要查阅的文件以及本所认为必须查阅的其他文件。在公司保证提供了本所为出具本法律意见所要求公司提供的原始书面材料、副本材料、复印材料、说明与承诺或证明，提供给本所的文件和材料是真实、准确、完整和有效的，并无任何隐瞒、虚假或重大遗漏之处，且文件材料为副本或复印件的，其与原件一致和相符的基础上，本所合理、充分地运用了包括但不限于书面审查、复核等方式进行了查验，对有关事实进行了查证和确认。

本所及经办律师依据《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，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合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并承担相应法律责任。

本所仅就与公司本计划相关的法律问题发表意见，且仅根据中华人民共和国境内（为本法律意见书之目的，不包括中国香港特别行政区、中国澳门特别行政区和中国台湾地区）现行法律法规发表法律意见，并不依据任何中国境外法律发表法律意见。本所不对公司本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、财务等非法律专业事项发表意见。在本法律意见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。

对于出具本法律意见至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所依赖有关政府部门、盛美上海或其他有关单位出具的说明或证明文件出具法律意见。

本所同意将本法律意见书作为公司实施本计划的必备文件之一，随其他材料一起上报或公告，作为公开披露文件，并依法对所出具的法律意见书承担相应的法律责任。

本法律意见书仅供公司为实施本计划之目的使用，不得用作任何其他目的。本所同意公司在其为其为实行本计划所制作的相关文件中引用本法律意见书的相关内容，但公司作上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解，本所有权对上述相关文件的相应内容再次审阅并确认。

本所根据《公司法》《证券法》等有关法律、行政法规、中国证监会和上海证券交易所有关规定的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，现出具法律意见如下：

一、盛美上海实行本次激励计划的主体资格

（一）根据公司提供的工商登记资料并经本所律师核查，盛美上海系由盛美半导体设备（上海）有限公司于2019年11月21日以整体变更方式设立的股份有限公司。经中国证监会《关于同意盛美半导体设备（上海）股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》（证监许可[2021]2689号）同意并经上海证券交易所同意，公司通过上海证券交易所首次公开发行人民币普通股（A股）4,335.5753万股，发行后公司总股本43,355.71万股。2021年11月18日，公司股票在上海证券交易所挂牌交易，股票简称“盛美上海”，股票代码“688082”。

(二) 根据公司现行有效的《营业执照》《公司章程》并经本所律师登录国家企业信用信息公示系统(网址: <http://www.gsxt.gov.cn/>)进行检索查询,截至本法律意见书出具日,盛美上海依法设立并有效存续。

(三) 根据公司出具的声明与承诺、立信会计师事务所(特殊普通合伙)出具的信会师报字[2023]第 ZI10026 号《审计报告》、信会师报字[2023]第 ZI10029 号《内部控制审计报告》《盛美半导体设备(上海)股份有限公司 2022 年年度报告》《盛美半导体设备(上海)股份有限公司 2021 年年度报告》,并经本所律师登录中国证监会-证券期货市场失信记录查询平台(网址: <http://neris.csrc.gov.cn/shixinchaxun/>)、中国证监会网站(网址: <http://www.csrc.gov.cn/>)、中国证监会-上海监管局网站(网址: <http://www.csrc.gov.cn/shanghai/index.shtml>)、上海证券交易所网站(网址: <http://www.szse.cn/>)、中国裁判文书网(网址: <http://wenshu.court.gov.cn/>)、中国执行信息公开网(网址: <http://zxgk.court.gov.cn/zhzxgk/>)等网站进行检索查询,截至本法律意见书出具日,盛美上海不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形:

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。

综上,本所认为,截至本法律意见书出具日,盛美上海为依法设立并有效存续的股份有限公司,且不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形,盛美上海具备实行本计划的主体资格。

二、本次激励计划的主要内容

2023 年 4 月 26 日,盛美上海第二届董事会第四次会议和第二届监事会第四次

会议审议通过了《盛美半导体设备（上海）股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划（草案）》）。经本所律师查阅《激励计划（草案）》，本次激励计划的主要内容如下：

（一）本次激励计划的目的

《激励计划（草案）》第二章载明本次激励计划的目的如下：

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，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和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，按照激励与约束对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

基于上述，本所认为，《激励计划（草案）》第二章明确规定了本次激励计划的目的，符合《管理办法》第九条第（一）款的规定。

（二）激励对象的确定依据和范围

《激励计划（草案）》第四章载明激励对象的确定依据和范围如下：

1. 激励对象的确定依据

（1）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等有关法律、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。

（2）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员。

2. 激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计 515 人，占公司全部职工人数（截至

2022年12月31日)的42.95%。包括:

- 1、公司董事;
- 2、高级管理人员;
- 3、核心技术人员;
- 4、董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中,所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或其分、子公司存在聘用或劳动关系。

以上激励对象包含公司实际控制人、董事长 HUI WANG,公司将其纳入本激励计划的原因为: HUI WANG 作为公司实际控制人,其担任董事长职务,其在公司的战略规划、组织架构优化及公司效率提升、把握研发及技术提升方向、全球业务拓展等方面起到了重要作用;公司将 HUI WANG 纳入本激励计划,有助于促进公司核心人员的稳定性和积极性,有助于公司的长远发展。

以上激励对象包含部分外籍员工,公司将其纳入本激励计划的原因在于:外籍激励对象在公司的技术研发、全球业务拓展等方面起到不可忽视的重要作用;股权激励是境外公司常用的激励手段,通过本次激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定,从而有助于公司的长远发展。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确,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。

3. 激励对象的核实

- (1) 本激励计划经董事会审议通过后,公司将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。

基于上述,本所认为,《激励计划(草案)》第四章明确规定了激励对象的确定依据和范围,符合《管理办法》第八条、第九条第(二)款、第十五条第(二)款和《上市规则》第 10.4 条的规定。

(三) 本次激励计划的激励方式、来源、数量和分配

《激励计划（草案）》第五章载明本次激励计划拟授出权益的基本情况如下：

1. 本次激励计划的激励方式及股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，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. 本次激励计划拟授出限制性股票数量

本激励计划拟向激励对象授予 1,331.00 万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 43,355.71 万股的 3.07%。其中，首次授予不超过 1,064.85 万股，占授予总量的 80.00%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 2.46%；预留 266.15 万股，占授予总量的 20.00%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.61%。

3. 激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总数比例	占本激励计划公告日公司股本总额比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员（10人）					
HUI WANG	美国	董事长、核心技术人员	1,25.0000	9.3914%	0.2883%
王坚	中国	董事、总经理、核心技术人员	93.0000	6.9872%	0.2145%
HAIPING DUN	中国台湾	董事	2.0000	0.1503%	0.0046%
罗千里	中国台湾	董事	2.0000	0.1503%	0.0046%
STEPHEN SUN-HAI CHIAO	美国	董事	2.0000	0.1503%	0.0046%
陈福平	中国	副总经理、核心技术人员	72.0000	5.4095%	0.1661%
LISA YI FU FENG	美国	财务负责人	31.0000	2.3291%	0.0715%
罗明珠	中国	董事会秘书	31.0000	2.3291%	0.0715%
李学军	中国	核心技术人员	15.0000	1.1270%	0.0346%

姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总数比例	占本激励计划公告日公司股本总额比例
王俊	中国	核心技术人员	15.0000	1.1270%	0.0346%
二、董事会认为需要激励的其他人员（505人）					
核心管理（业务）骨干、中层管理（业务）人员、优秀基层技术（业务）员工			676.8500	50.8527%	1.5612%
首次授予合计（515人）			1,064.8500	80.0038%	2.4561%
三、预留部分			266.1500	19.9962%	0.6139%
合计			1,331.0000	100.0000%	3.0700%

4. 相关说明

（1）上述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%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的20%。

（2）本计划激励的激励对象不包括公司独立董事、监事。

（3）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激励对象相关信息。

基于上述，本所认为，《激励计划（草案）》第四章明确了拟授出的权益数量，拟授出权益涉及的标的股票种类、来源及占公司股本总额的百分比；拟预留权益的数量、涉及标的股票数量及占股权激励计划的标的股票总额的百分比；董事、高级管理人员和其他激励对象（各自或者按适当分类）的姓名、职务、可获授的权益数量及占股权激励计划拟授出权益总量的百分比等内容，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、第十五条第一款和《上市规则》第10.8条的规定。

（四）本次激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

根据《激励计划（草案）》第六章，本次激励计划的有效期、授予日、归属安排、禁售期等时间安排具体如下：

1. 有效期

本激励计划有效期自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过72个月。

2. 授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向激励对象首次授予权益，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》《监管指南》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分限制性股票授予日由公司董事会在股东大会审议通过后 12 个月内确认。

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日，若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

3. 归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予之日起 12 个月后，且在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，但不得在下列期间内归属：

（一）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，至公告前一日；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；

（三）自可能对公司证券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在决策过程中，至依法披露之日内；

（四）中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	25%
第二个归属期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	25%
第三个归属期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	25%
第四个归属期	自授予之日起 48 个月后的首个交易日起至授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止	25%

本激励计划预留授予的限制性股票的归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自预留授予部分限制性股票授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	25%
第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	25%
第三个归属期	自预留授予部分限制性股票授予之日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	25%
第四个归属期	自预留授予部分限制性股票授予之日起 48 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止	25%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

在上述约定期间归属条件未成就的限制性股票，不得归属或递延至下期归属，由公司按本激励计划的规定作废失效。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

4. 禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限

制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期，激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》《证券法》《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》等相关法律、法规、规范性文件和《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。
- (3) 在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《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相关规定。

基于上述，本所认为，《激励计划（草案）》第六章明确了有效期、授予日、归属安排和禁售期，符合《管理办法》第九条第（五）项以及第十三条、第十六条、第二十四条、第二十五条及《上市规则》第 10.7 条的规定。

（五）授予价格的确定方法

《激励计划（草案）》第七章载明限制性股票授予价格的确定方法如下：

1. 本次限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为每股 50.15 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 50.15 元的价格购买公司向激励对象增发的公司 A 股普通股股票。

预留部分限制性股票授予价格与首次授予的限制性股票的授予价格相同。

2. 限制性股票授予价格的确定方法

①定价方法

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格的定价方法为自主定价，确定为每股 50.15 元。

- (1) 本激励计划公告前 1 个交易日公司 A 股股票交易均价为每股 111.90 元，本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 44.82%；
- (2) 本激励计划公告前 20 个交易日公司 A 股股票交易均价为每股 110.07 元，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 45.56%；
- (3) 本激励计划公告前 60 个交易日公司 A 股股票交易均价为每股 100.30 元，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 50.00%；
- (4) 本激励计划公告前 120 个交易日公司 A 股股票交易均价为每股 94.95 元，本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 52.82%。

②定价方式的合理性说明

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格采取自主定价方式，以自主定价方式确定授予价格的目的是为了促进公司发展、维护股东权益，为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

公司所处的半导体专用设备行业属于技术密集型行业，作为技术密集型行业，人才，尤其是核心技术及业务人才是决定半导体专用设备行业竞争力的关键因素。近年来随着半导体专用设备行业的快速发展，行业内人才竞争不断加剧。如果由于薪酬原因，公司的关键人才大量流失，或者公司无法有效激励现有人才，亦或无法吸引优秀人才，公司可能发生相关团队配置不足的情形，从而无法继续研发和销售新产品，无法为客户提供优质的服务，甚至也可能面临更高的招聘及培训成本，将对公司技术研发能力和经营业绩造成不利影响。为此，公司亟待通过本次股权激励对核心人才的薪酬竞争力水平进行有效补充，以保证公司在行业内的人才竞争能力。

公司近期股价波动较为剧烈，为保证股权激励的有效性，公司采用激励计划公告前 60 个交易日公司 A 股股票交易均价的 50% 作为授予价格。该授予价格是综合考虑了激励对象出资能力、股份支付费用影响、本次激励对象范围及授予权益数量等因素后确定的。此外，本着激励与约束对等的原则，公司设置了具有

一定挑战性的业绩目标，本次确定的授予价格通过确保激励有效性，能够激发激励对象的主观能动性和创造性，以推动激励目标的顺利实现，不会对公司经营造成负面影响。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将本激励计划首次授予限制性股票的授予价格确定为 50.15 元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队，实现骨干员工利益与股东利益的深度绑定。

公司已聘请独立财务顾问上海信公轶禾企业管理咨询有限公司出具了《上海信公轶禾企业管理咨询有限公司关于盛美半导体设备（上海）股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》，对本激励计划的可行性、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发表了专业意见。

基于上述，本所认为，《激励计划（草案）》第七章明确了限制性股票授予价格及授予价格的确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项、第二十三条及第三十六条的规定。

（六）限制性股票的授予条件和归属条件

《激励计划（草案）》第八章载明本次激励计划限制性股票的授予条件与归属条件如下：

1. 限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司向激励对象授予限制性股票，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限制性股票：

（1）公司未发生如下任一情形：

- （i）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；
- （ii）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；
- （iii）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；

- (iv) 法律法规规定不得实行股权激励的;
 - (v) 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:
- (i) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选;
 - (ii) 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;
 - (iii) 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;
 - (iv) 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;
 - (v) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;
 - (vi) 中国证监会认定的其他情形。

2. 限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜:

- (1) 公司未发生如下任一情形:
 - (i) 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;
 - (ii) 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;
 - (iii) 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;
 - (iv) 法律法规规定不得实行股权激励的;

(v) 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：

(i) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(ii) 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；

(iii) 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；

(iv) 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；

(v) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(vi) 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计划已获授但尚未归属的限制性股票应当由公司注销；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归属的限制性股票应当由公司注销。

(3) 激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

(4) 公司层面业绩考核要求

本次激励计划授予的限制性股票考核年度为 2023-2026 四个会计年度，每个会计年度考核一次。根据各考核年度所使用的营业收入增长率累计值（A）、各考核年度的专利申请数（B）进行考核，根据各考核年度业绩指标的完成情况确定公司层面归属比例，各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	各考核年度所使用的营业收入增长率累计值（A）	业绩考核目标	归属比例（X）
第一个归	2023 年	2023 年营业收入增	$A \geq$ 对标企业算术平均	$X=100\%$

归属期	对应考核年度	各考核年度所使用的营业收入增长率累计值 (A)	业绩考核目标	归属比例 (X)
属期		增长率	增长率	
			对标企业算术平均增长率*0.8≤A<对标企业算术平均增长率	X=80%
			A<对标企业算术平均增长率*0.8	0
第二个归属期	2024年	2023年、2024年两年营业收入增长率累计值	A≥对标企业算术平均增长率	X=100%
			对标企业算术平均增长率*0.8≤A<对标企业算术平均增长率	X=80%
			A<对标企业算术平均增长率*0.8	0
第三个归属期	2025年	2024年、2025年两年营业收入增长率累计值	A≥对标企业算术平均增长率	X=100%
			对标企业算术平均增长率*0.8≤A<对标企业算术平均增长率	X=80%
			A<对标企业算术平均增长率*0.8	0
第四个归属期	2026年	2025年、2026年两年营业收入增长率累计值	A≥对标企业算术平均增长率	X=100%
			对标企业算术平均增长率*0.8≤A<对标企业算术平均增长率	X=80%
			A<对标企业算术平均增长率*0.8	0

归属期	对应考核年度	专利申请数 (B)		业绩考核目标	归属比例 (Y)
		目标值 (Bm)	触发值 (Bn)		
第一个归属期	2023年	100	80	B≥Bm	Y=100%
				Bn≤B<Bm	Y=80%
				B<Bn	0
第二个归属期	2024年	120	100	B≥Bm	Y=100%
				Bn≤B<Bm	Y=80%
				B<Bn	0
第三个归属期	2025年	140	120	B≥Bm	Y=100%
				Bn≤B<Bm	Y=80%
				B<Bn	0
第四个归属期	2026年	160	140	B≥Bm	Y=100%

归属期	对应考核年度	专利申请数 (B)		业绩考核目标	归属比例 (Y)
		目标值 (Bm)	触发值 (Bn)		
属期				$B_n \leq B < B_m$	Y=80%
				$B < B_n$	0

综合上述公司层面业绩考核要求，公司层面归属比例=X*80%+Y*20%。

注：1、“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

2、“营业收入增长率”=当年度营业收入相较于上一年度营业收入增长率；

3、对标企业指 Gartner 公布的相应年度全球半导体设备厂商销售额排名前五位的公司（如 Gartner 未公布或未及时公布，可采用其他权威机构数据）；

4、对标企业算数平均增长率=各对标企业各考核年度的营业收入增长率累计值（计算方法同盛美上海各考核年度所使用的营业收入增长率累计值）之和除以五；

5、公司营业收入增长率累计值（A）及对标企业算数平均增长率均为负数时，业绩考核目标中的“对标企业算术平均增长率*0.8≤A<对标企业算术平均增长率”应替换为“对标企业算术平均增长率*1.2≤A<对标企业算术平均增长率”，“A<对标企业算术平均增长率*0.8”应替换为“A<对标企业算术平均增长率*1.2”；

6、如对标企业年度报告财务报表日在 1-9 月内或对标企业考核年度的年度报告在盛美上海董事会审议归属条件是否成就议案的前一日尚未披露，则选取对标企业已披露的最近四个季度财务数据（含考核年度内各季度）之和作为考核年度数据用于比较。如对标企业年度报告财务报表日在 10-12 月且对标企业考核年度的年度报告在盛美上海董事会审议归属条件是否成就议案的前一日已披露，则将对标企业考核年度的年度报告数据视为考核年度数据；

7、“专利”指公司及下属子公司在全球范围内申请并受理的全部类型的专利。

本激励计划预留授予部分业绩考核年度及各考核年度的业绩考核目标同首次授予部分一致。

(5) 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相关规定组织实施，并依照激励对象的考核评级确定其实际归属的股份数量。

激励对象的等级评定结果划分为优秀（A）、良好（B）、中等（C）、合格（D）、不合格（E）共五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

等级评定结果	优秀 (A)	良好 (B)	中等 (C)	合格 (D)	不合格 (E)
归属比例	100%	100%	80%	60%	0

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

基于上述，本所认为，《激励计划（草案）》第八章明确了激励对象获授和归属条件，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、第十八条以及《上市规则》第 10.7 条的规定。

（七）其他

《激励计划（草案）》第九章第二条、第三条明确规定了限制性股票授予和归属程序，第十章明确规定了限制性股票的调整方法和调整程序，第十一章明确规定了限制性股票公允价值的确定方法及实施本激励计划对公司业绩的影响，第九章第四条和第五条明确规定了本激励计划的变更和终止程序，第十三章第二条明确规定了激励对象个人情况发生变化时本激励计划的执行方案，第十三章第三条明确规定了公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制，第十二章明确规定了公司与激励对象各自的权利与义务，符合《管理办法》第九条第（八）项至第（十四）项的规定。

综上，本所认为，盛美上海为实施本计划而制定的《激励计划（草案）》的内容符合《管理办法》《上市规则》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

根据公司提供的董事会会议决议文件、独立董事出具的独立意见、监事会会议决议文件，截至本法律意见书出具日，公司为实行本计划已履行如下程序：

1. 公司董事会薪酬与考核委员会拟定了《激励计划（草案）》并提交公司

第二届董事会第四次会议审议。

2. 2023年4月25日，公司召开第二届董事会第四次会议，审议通过了《关于公司<2023年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理2023年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等相关议案。拟作为激励对象的董事回避表决，符合《管理办法》第三十四条的规定。

3. 2023年4月25日，公司独立董事就《激励计划（草案）》事项发表独立意见，认为本次激励计划有利于公司的持续发展，有利于对公司员工形成长效激励机制，不存在损害公司及全体股东尤其是中小股东利益的情形。

4. 2023年4月25日，公司监事会召开第二届监事会第四次会议，审议通过了《关于公司<2023年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核实公司<2023年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》。监事会认为，《激励计划（草案）》及其摘要的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及公司章程的规定。本次激励计划的实施将有利于进一步完善公司治理结构，建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，增强公司核心团队对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，更好地调动人员的主动性、积极性和创造性，维护公司及股东利益，实现公司发展规划目标。本次激励计划不存在损害公司及全体股东利益的情形；列入公司本次限制性股票激励计划激励对象名单的人员符合《管理办法》规定的激励对象条件，符合公司《激励计划（草案）》及其摘要规定的激励对象范围，其作为公司本次限制性股票激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

（二）尚需履行的法定程序

根据《管理办法》的相关规定，公司为实行本次激励计划，尚需履行下列程序：

1. 公司发出召开股东大会的通知。
2. 独立董事就本次激励计划向所有股东征集委托投票权。

3. 公司在召开股东大会前，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。

4. 监事会对本计划的激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东大会审议本计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

5. 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。

6. 公司股东大会审议本次激励计划。本次激励计划须经出席公司股东大会的股东所持表决权的2/3以上通过方可实施。

综上，本所认为，截至本法律意见书出具日，盛美上海就本计划已履行现阶段应当履行的相关程序，拟作为激励对象的董事已在公司董事会审议本次激励计划时回避表决，符合《管理办法》的有关规定。盛美上海尚需按照《管理办法》的规定履行后续程序。

四、本次激励计划激励对象的确定

如本法律意见书第二部分所述，《激励计划（草案）》明确规定了本次激励计划激励对象的确定依据和范围。本次激励计划的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员。

根据公司第二届董事会第四次会议决议、第二届监事会第四次会议决议、独立董事关于《激励计划（草案）》事项的独立意见、公司出具的说明，并经本所律师登陆中国证监会-证券期货市场失信记录查询平台（网址：<http://neris.csrc.gov.cn/shixinchaxun/>）、中国证监会网站（网址：<http://www.csrc.gov.cn/>）、中国证监会-上海监管局网站（网址：<http://www.csrc.gov.cn/shanghai/index.shtml>）、上海证券交易所网站（网址：<http://www.szse.cn/>）、中国裁判文书网（网址：<http://wenshu.court.gov.cn/>）、中国执行信息公开网（网址：<http://zxgk.court.gov.cn/zhzxgk/>）等网站进行检索查询，截至本法律意见书出具日，本次激励计划的激励对象不存在《管理办法》第八条第二款所述的下列情形：

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。

综上，本所认为，本次激励计划激励对象的确定符合《管理办法》等法律法规的规定。

五、本次激励计划涉及的信息披露义务

公司应当在第二届董事会第四次会议及第二届监事会第四次会议审议通过《激励计划（草案）》后及时公告董事会决议、《激励计划（草案）》及其摘要、独立董事意见、监事会决议等相关必要文件。

此外，随着本计划的进展，公司还应根据《管理办法》及其他法律、行政法规、部门规章及规范性文件的规定，履行持续信息披露义务。

六、激励对象参与本计划的资金来源

根据《激励计划（草案）》以及公司的说明，激励对象参与本激励计划的资金来源均为自有或自筹资金，公司确认并承诺不存在为激励对象依本次激励计划获取有关权益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的情形，符合《管理办法》第二十一条规定。

七、本次激励计划对公司及全体股东利益的影响

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划的实施目的是：“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，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和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，按照激励与约束对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。”

公司第二届监事会第四次会议审议通过了《关于公司<2023年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》等与本次激励计划相关的议案，认为《激励计划（草案）》及其摘要的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及公司章程的规定。本次激励计划的实

施将有利于进一步完善公司治理结构，建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，增强公司核心团队对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，更好地调动人员的主动性、积极性和创造性，维护公司及股东利益，实现公司发展规划目标。本次激励计划不存在损害公司及全体股东利益的情形。

公司独立董事就《激励计划（草案）》相关事项发表独立意见，认为本次激励计划有利于公司的持续发展，有利于对公司员工形成长效激励机制，不存在损害公司及全体股东尤其是中小股东利益的情形。

根据公司出具的说明，公司确认“本次激励计划不存在损害上市公司利益、全体股东利益的情形，不存在违反相关法律、行政法规的情形”。

综上，本所认为，本次激励计划不存在明显损害公司利益及全体股东利益的情形，不存在违反相关法律、行政法规的情形，符合《管理办法》第三条的规定。

八、结论

综上所述，本所认为，截至本法律意见书出具日，盛美上海具备实行本计划的主体资格；《激励计划（草案）》的内容符合《管理办法》《上市规则》的相关规定；盛美上海就本计划已履行现阶段应当履行的相关程序，拟作为激励对象的董事已在公司董事会审议本次激励计划时回避表决，符合《管理办法》的有关规定；本次激励计划激励对象的确定符合《管理办法》等法律法规的规定；公司未就本次激励计划为激励对象提供财务资助；本次激励计划不存在明显损害公司利益及全体股东利益的情形，不存在违反相关法律、行政法规的情形；本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

本法律意见书正本一式三份。

（以下无正文，为签署页）

(此页无正文，为《北京市金杜律师事务所上海分所关于盛美半导体设备（上海）股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）之法律意见书》之签署页)

北京市金杜律师事务所上海分所



经办律师：

徐辉
徐辉

王安荣
王安荣

单位负责人：

聂卫东
聂卫东

二〇二三年四月二十日