

北京国枫律师事务所

关于瑞芯微电子股份有限公司

2024年第一期股票期权与限制性股票激励计划的

法律意见书

国枫律证字[2024]AN025-1号



GRANDWAY

北京国枫律师事务所

Grandway Law Offices

北京市东城区建国门内大街 26 号新闻大厦 7 层 邮编：100005

电话 (Tel) : 010-88004488/66090088 传真 (Fax) : 010-66090016

北京国枫律师事务所
关于瑞芯微电子股份有限公司
2024年第一期股票期权与限制性股票激励计划的
法律意见书
国枫律证字[2024]AN025-1号

致：瑞芯微电子股份有限公司（以下称“瑞芯微”或“公司”）

根据本所与公司签署的《律师服务协议》，本所接受公司的委托，担任公司本次激励计划的专项法律顾问，并出具本法律意见书。

根据《中华人民共和国公司法》（以下称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下称“《管理办法》”）等有关法律、法规、规章及规范性文件的规定，就瑞芯微拟实施2024年第一期股票期权与限制性股票激励计划（以下称“本次股权激励计划”或“本激励计划”）出具本法律意见书。

对本法律意见书的出具，本所律师特作如下声明：

一、本所律师仅根据截至本法律意见书出具日以前已经发生或存在的事实和中国现行有效的法律、行政法规、规范性文件的规定及本所律师对该等事实和规定的了解和理解发表法律意见。

二、瑞芯微已向本所保证，瑞芯微已向本所律师提供了出具本法律意见书所必需的全部有关事实和文件材料，且一切足以影响本法律意见书的事实和文件资料均已向本所披露；其所提供的全部文件资料以及所作的陈述和说明是完整、真实、准确和有效的，不存在任何隐瞒、虚假和遗漏之处及误导性陈述，其所提供的复印件与原件一致；对于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，本所律师依赖于有关政府部门、瑞芯微及其他有关单位或

有关人士出具或提供的证明文件、证言或文件的复印件。

三、本法律意见书仅供瑞芯微为实施本次股权激励计划之目的使用，不得用作任何其他用途。本所律师同意将本法律意见书作为公开披露的法律文件，随其他材料一起予以公告，并依法对本法律意见书承担相应的法律责任。

为出具本法律意见书，本所律师对涉及本次股权激励计划的下述有关方面的事实及法律文件进行了审查：

1. 本次股权激励计划的主体资格；
2. 本次股权激励计划内容的合法合规性；
3. 本次股权激励计划需履行的法定程序；
4. 本次股权激励计划激励对象的确定；
5. 本次股权激励计划的信息披露；
6. 公司不存在为激励对象提供财务资助的情形；
7. 本次股权激励计划对公司及全体股东利益的影响；
8. 本次股权激励计划的关联董事回避表决事项。

本所律师根据《管理办法》《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）》等有关法律、法规及规范性文件的规定，并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充分查验的基础上，出具法律意见如下：

一、本次股权激励计划的主体资格

（一）公司是依法设立并有效存续的上市公司

1. 经查验，公司是根据《公司法》及其他有关法律、法规的规定，由原福州瑞芯微电子有限公司依法整体变更设立的股份有限公司。公司现持有福州市市场监督管理局于2022年11月28日核发的统一社会信用代码为913501007335995323的《营业执照》，并经查询国家企业信用信息公示系统（<http://gsxt.saic.gov.cn/>，查询日期：2024年2月28日），其住所为福州市鼓楼区

软件大道89号18号楼；法定代表人为励民；经营范围为“一般项目：集成电路设计；集成电路销售；集成电路芯片设计及服务；集成电路芯片及产品销售；软件开发；软件销售；电子元器件制造；电子元器件批发；电子元器件零售；电子产品销售；光电子器件制造；光电子器件销售；通信设备制造；通信设备销售（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）许可项目：货物进出口；技术进出口（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，具体经营项目以相关部门批准文件或许可证件为准）”。

2. 根据中国证券监督管理委员会（以下称“中国证监会”）出具的《关于核准福州瑞芯微电子股份有限公司首次公开发行股票批复》（证监许可[2019]2829号）和上海证券交易所（以下称“上交所”）出具的《关于福州瑞芯微电子股份有限公司人民币普通股股票上市交易的公告》{上证公告（股票）[2020]13号}，公司向社会公众公开发行4,200万股人民币普通股（A股）股票，并于2020年2月7日在上交所上市，股票简称：瑞芯微，股票代码：603893。

根据公司的说明并经查验《瑞芯微电子股份有限公司章程》（以下称“《公司章程》”）、公司公开披露的信息，截至本法律意见书出具日，公司是依法设立并有效存续的上市公司，不存在根据法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》的规定应当终止的情形。

（二）公司不存在不得实行股权激励计划的情形

根据公司的说明、公司公开披露的信息、天健会计师事务所（特殊普通合伙）出具的“天健审[2023]1818号”《审计报告》、“天健审[2023]1819号”《内部控制审计报告》，并经查询中国证监会（<http://www.csrc.gov.cn/>）、上交所官网（<http://www.sse.com.cn>，查询日期：2024年2月28日）公开披露的信息，公司不存在《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。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司是依法设立并有效存续且其股票在上交所上市的股份有限公司，不存在根据法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》规定应当终止的情形，不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形；公司具备实行本次股权激励计划的主体资格。

二、本次股权激励计划内容的合法合规性

根据《公司法》《证券法》《管理办法》等相关规定，本所律师对《瑞芯微电子股份有限公司2024年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《股票期权与限制性股票激励计划（草案）》”）进行了查验，具体如下：

（一）《股票期权与限制性股票激励计划（草案）》的主要内容

《股票期权与限制性股票激励计划（草案）》对下述事项进行了明确规定或说明：释义、本激励计划的目的与原则、本激励计划的管理机构、激励对象的确定依据和范围、股权激励计划具体内容、股权激励计划的实施程序、公司 / 激励对象各自的权利义务、公司 / 激励对象发生异动的处理、附则等。

经查验，本所律师认为，《股票期权与限制性股票激励计划（草案）》的主要内容符合《管理办法》第九条的规定。

（二）本次股权激励计划的激励对象的确定依据、范围及核实

1. 激励对象的确定依据

(1) 激励对象确定的法律依据

本次股权激励计划的激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》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

本次股权激励计划激励对象为公司核心技术人员、技术骨干人员、业务骨干人员（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. 激励对象范围

本次股权激励计划拟首次授予的激励对象共计286人，包括公司核心技术人员、技术骨干人员、业务骨干人员。

本次股权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。

所有激励对象必须在本激励计划授予权益时与公司具有雇佣或劳务关系。

预留授予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。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原则上参照首次授予的标准确定。

3. 激励对象的核实

(1) 本次股权激励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。

(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。

综上，本所律师认为，本次股权激励计划的激励对象的确定依据、范围及核实符合《管理办法》第八条的规定。

（三）本次股权激励计划的具体内容

本次股权激励计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两部分。股票期权和限制性股票将在履行相关程序后授予。本次股权激励计划股票期权的有效期为自股票期权首次授予之日起至所有股票期权行权或注销之日止，最长不超过60个月；本次股权激励计划限制性股票的有效期为自限制性股票首次授予登记完成之日起至所有限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过60个月。本激励计划拟向激励对象授予权益总计615.00万股，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股股票，占本次股权激励计划草案公告时公司股本总额41,810.21万股的1.47%。授予部分具体如下：

1.股票期权计划

（1）股票期权的股票来源

股票期权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，符合《管理办法》第十二条的规定。

（2）股票期权的股票数量

根据《股票期权与限制性股票激励计划（草案）》的规定，公司拟向激励对象授予600.00万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股股票，占本激励计划草案公告时公司股本总额41,810.21万股的1.44%，其中首次授予480.00万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额41,810.21万股的1.15%，首次授予部分占本次授予股票期权总额的80.00%；预留120.00万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额41,810.21万股的0.29%，预留部分占本次授予股票期权总额的20.00%。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行权价格购买一股公司股票的权利。

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相关信息。

（3）股票期权的分配

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） | 占授予期权总数的比例（%） | 占目前总股本的比例（%） |
|--------------------------|----|---------------|---------------|--------------|
| 核心技术人员、技术骨干、业务骨干人员（286人） | | 480.00 | 80% | 1.15% |
| 预留部分 | | 120.00 | 20% | 0.29% |
| 合计 | | 600.00 | 100% | 1.44% |

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司目前总股本的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目前股本总额的10%。

2、本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。

3、上表中，数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

（4）股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

①有效期

根据《股票期权与限制性股票激励计划（草案）》的规定，本次股权激励计划有效期自股票期权首次授予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。

②授予日

授予日在本次股权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。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，将终止实施本次股权激励计划，未授予的股票期权作废失效，预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内明确授予对象。

③等待期

本激励计划首次授予的股票期权等待期分别自相应部分授权之日起12个月、24个月、36个月。本激励计划预留授予部分的股票期权等待期分别自相应部分授权之日起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。

④可行权日

在本次股权激励计划经股东大会通过后，首次授予的股票期权自首次授权之日起满12个月后可以开始行权，预留授予的股票期权自预留授权之日起满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：

A.公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；

B.公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；

C.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，至依法披露之日内；

D.中国证监会及上交所规定的其它期间。

如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予股票期权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 |
|--------|--|------|
| 第一个行权期 | 自相应部分股票期权授权之日起12个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起24个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 第二个行权期 | 自相应部分股票期权授权之日起24个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起36个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 第三个行权期 | 自相应部分股票期权授权之日起36个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起48个月内的最后一个交易日当日止 | 40% |

本激励计划预留部分股票期权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 |
|--------|--|------|
| 第一个行权期 | 自相应部分股票期权授权之日起12个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起24个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 第二个行权期 | 自相应部分股票期权授权之日起24个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起36个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 第三个行权期 | 自相应部分股票期权授权之日起36个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起48个月内的最后一个交易日当日止 | 40% |

在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权，公司将按本激励计划规定的原则注销激励对象相应尚未

行权的股票期权。

⑤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》《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》执行，具体规定如下：

A.激励对象为公司董事、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。

B.激励对象为公司董事、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。若相关法律、法规和规范性文件对短线交易的规定发生变化，则按照变更后的规定处理上述情形。

C.在本激励计划的有效期内，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、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》《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。

(5) 首次授予的股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

①首次授予股票期权的行权价格

首次授予股票期权的行权价格为每股44.82元。

②首次授予股票期权的行权价格的确定方法

首次授予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：

A.本激励计划草案公告前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），每股52.72元的85%，为每股44.82元；

B.本激励计划草案公告前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），每股49.38元的85%，为每股41.98元。

③预留部分股票期权的行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格同首次授予部分股票期权的行权价格一致。预留部分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。

④定价说明

本次股票期权的行权价格采取自主定价方式，该定价方式的目的是为了保障本次激励的有效性，进一步稳定和激励核心团队，从而保证公司核心业务稳定发展，维护公司整体利益，对公司产生正向影响。

为保证激励效果，推动本激励计划的顺利实施，本激励计划授予的股票期权的行权价格综合考虑了当前二级市场行情、股权激励市场实践案例、激励成本的控制，并结合公司实际需求而确定。在该定价水平的基础之上，公司合理确定了激励对象的范围和授予权益数量。本次激励的定价原则与本次业绩要求相匹配，公司设置了具有挑战性的业绩考核目标，需要发挥激励对象的主观能动性和创造性。此外，本激励计划实施周期较长，能够对激励对象起到有效的约束作用，激励对象的预期收益取决于公司业绩发展和二级市场行情，与股东利益具有一致性，从而引导激励对象关注公司的长期发展。因此，股权激励的内在机制决定了本激励计划的实施将对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响。

同时考虑到股票市场存在波动性，股价跟公司业绩无法完全呈正相关，采用常规定价模式的股票期权，时常发生即使员工完成了业绩考核，仍存在因股价原因而无法行权的可能性，不利于公司塑造共担风险、共享收益的文化和提升员工的积极性。因此，在综合考虑激励力度、公司业绩状况、股份支付费用等多种因素，为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，且行权价格的定价方式为不低于本激励计划草案公

告前1个交易日公司股票交易均价的85%，即每份44.82元。

(6) 股票期权的授予、行权的条件

①股票期权的授予条件

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。

A.公司未发生以下任一情形：

a.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；

b.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；

c.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；

d.法律法规规定不得实行股权激励的；

e.中国证监会认定的其他情形。

B.激励对象未发生以下任一情形：

a.最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

b.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；

c.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；

d.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；

e.法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

f.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：

A.公司未发生以下任一情形：

a.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；

b.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；

c.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；

d.法律法规规定不得实行股权激励的；

e.中国证监会认定的其他情形。

B.激励对象未发生以下任一情形：

a.最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

b.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；

c.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；

d.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；

e.法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

f.中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第A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B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。

C.公司业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，在行权期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

首次及预留授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

| 行权期 | 考核年度 | 业绩考核目标 |
|--------|-------|---|
| 第一个行权期 | 2024年 | 公司需满足下列两个条件之一： (1) 2024年营业收入较2023年增长率不低于20%； (2) 2024年净利润较2023年增长率不低于20%。 |
| 第二个行权期 | 2025年 | 公司需满足下列两个条件之一： (1) 2025年营业收入较2023年增长率不低于44%，或较2024年增长率不低于20%； (2) 2025年净利润较2023年增长率不低于44%，或较2024年增长率不低于20%。 |
| 第三个行权期 | 2026年 | 公司需满足下列两个条件之一： (1) 2026年营业收入较2023年增长率不低于73%，或较2025年增长率不低于20%； (2) 2026年净利润较2023年增长率不低于73%，或较2025年 |

| | |
|--|-------------|
| | 增长率不低于 20%。 |
|--|-------------|

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润。

期权的行权条件达成，则激励对象按照计划规定比例行权。反之，若行权条件未达成，则公司按照本激励计划，激励对象所获期权当期可行权份额注销。

D.个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司相关规定组织实施，并依照激励对象的绩效考评结果确定其行权的比例：

| 考评结果 | A | B | C | D |
|------|------|---|-----|---|
| 标准系数 | 100% | | 80% | 0 |

若当年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度。

若激励对象上一年度个人绩效考评结果为C级及以上，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权，当期未能行权的股票期权由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考评结果为D级，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销。

若公司与激励对象签订的《授予协议书》中对考评结果与标准系数有另外约定，则个人绩效按照《授予协议书》中约定的执行，当期未能行权的股票期权由公司注销。

E.考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核，考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。

公司层面业绩指标为营业收入增长率或净利润增长率，两个指标均能反映企业盈利能力及成长性，能够树立较好的资本市场形象。具体数值的确定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，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本激励计划设定了以2023年净利润为基数，2024年-2026年净利润增长率分别不低于20%、44%、73%或以2023年营业收入为基数，2024年-2026年营业收入增长率分别不低于

20%、44%、73%的业绩目标。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还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的条件。

综上，本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，能够达到本激励计划的考核目的。

F. 实行多期股权激励计划，后期激励计划公司业绩可能低于前期激励计划的合理性说明

公司于2022年11月25日披露《2022年第二期股票期权与限制性股票激励计划（草案）》，其中公司层面业绩考核要求为：

股票期权第一个行权期/限制性股票第一个解除限售期（考核年度2023年）公司需满足下列两个条件之一：（1）以2022年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于20%；（2）以2022年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于20%。

股票期权第二个行权期/限制性股票第二个解除限售期（考核年度2024年）公司需满足下列两个条件之一：（1）以2022年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于44%；（2）以2022年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于44%。

股票期权第三个行权期/限制性股票第三个解除限售期（考核年度2025年）公司需满足下列两个条件之一：（1）以2022年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于73%；（2）以2022年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于73%。

根据公司2024年1月24日披露的《2023年年度业绩预告》，经财务部门初步测算，公司预计2023年年度实现营业收入213,000万元到214,000万元，与上年同期相比，将增加10,032万元到11,032万元，同比增长4.94%到5.44%；预计2023年年度实现归属于母公司所有者的净利润13,100万元到15,800万元，与上年同期相比，将减少13,943万元到16,643万元，同比减少46.88%到55.96%。

因此，公司预计2023年无法完成2022年第二期股票期权与限制性股票激

励计划股票期权第一个行权期/限制性股票第一个解除限售期业绩考核目标，同时本次股权激励计划股票期权第一个行权期/限制性股票第一个解除限售期业绩考核目标为：公司需满足下列两个条件之一（1）以 2023 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 20%；（2）以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 20%。股票期权第二个行权期/限制性股票第二个解除限售期业绩考核目标为：公司需满足下列两个条件之一（1）2025 年营业收入较 2023 年增长率不低于 44%，或较 2024 年增长率不低于 20%；（2）2025 年净利润较 2023 年增长率不低于 44%，或较 2024 年增长率不低于 20%。根据上述《2023 年年度业绩预告》，本期激励计划所设定的 2024 年度和 2025 年度营业收入或净利润目标值低于 2022 年第二期股票期权与限制性股票激励计划同年度考核目标。

由于宏观经济环境、行业状况、市场形势等发生了较大的变化，可能导致本期激励计划重叠年度的业绩指标低于前期激励计划。为充分落实员工激励机制，保持公司对核心人才的吸引力和激励效果，公司董事会结合历史业绩、未来发展规划、市场发展现状等因素，特制定公司《股票期权与限制性股票激励计划（草案）》，本激励计划设置的业绩指标具有合理性及可操作性，符合《管理办法》第十四条之规定。

（7）股票期权激励计划的调整方法和程序

①股票期权数量的调整方法

若激励对象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：

A.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：Q₀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。

B.配股

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

其中：Q₀为调整前的股票期权数量；P₁为股权登记日当日收盘价；P₂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。

C.缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀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。

D.派息

公司进行派息时，股票期权的数量不做调整。

②行权价格的调整方法

若激励对象在行权前有派息、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：

A.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：P₀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。

B.配股

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

其中：P₀为调整前的行权价格；P₁为股权登记日当日收盘价；P₂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。

C.缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀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。

D.派息

$$P=P_0 - V$$

其中：P₀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。

③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。

④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。

2. 限制性股票激励计划

(1) 限制性股票的来源

限制性股票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) 限制性股票的数量

公司拟向激励对象授予15.00万股限制性股票，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股股票，占本激励计划草案公告时公司股本总额41,810.21万股的0.04%，其中首次授予12.00万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额41,810.21万股的0.03%，首次授予部分占本次授予限制性股票总额的80%；预留3.00万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额41,810.21万股的0.01%，预留部分占本次授予限制性股票总额的20.00%。

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相关信息。

(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 | 职务 | 获授的限制性股票数量（万股） | 占授予限制性股票总数的比例（%） | 占目前总股本的比例（%） |
|------------------------|----|----------------|------------------|--------------|
| 核心技术人员、技术骨干、业务骨干人员（5人） | | 12.00 | 80% | 0.03% |
| 预留部分 | | 3.00 | 20% | 0.01% |
| 合计 | | 15.00 | 100% | 0.04% |

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司目前总股本的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股权激励计划提交股东大会时公司目前股本总额的10%。

2、本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。

3、上表中，数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

(4) 限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

①有效期

本激励计划有效期自首次授予限制性股票授予登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过60个月。

②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。公司需在股东大会审议通过后60日内授予限制性股票并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效，预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内明确授予对象。

上市公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

A.公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；

B.公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；

C.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，至依法披露之日内；

D.中国证监会及上交所规定的其它期间。

如相关法律、行政法规、部门规章对不得授予的期间另有规定的，以相关规定为准。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前6个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟6个月授予其限制性股票。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入60日期限之内。

③限制性股票的限售期和解除限售安排

本激励计划首次授予的限制性股票限售期分别自相应部分授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月。本激励计划预留授予部分的限制性股票限售期分别自相应部分授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

解除限售后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

| 解除限售安排 | 解除限售时间 | 解除限售比例 |
|----------|--|--------|
| 第一个解除限售期 | 自相应部分限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至相应部分限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 第二个解除限售期 | 自相应部分限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至相应部分限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 第三个解除限售期 | 自相应部分限制性股票授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至相应部分限制性股票授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止 | 40% |

本激励计划预留授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

| 解除限售安排 | 解除限售时间 | 解除限售比例 |
|----------|--|--------|
| 第一个解除限售期 | 自相应部分限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至相应部分限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 第二个解除限售期 | 自相应部分限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至相应部分限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 第三个解除限售期 | 自相应部分限制性股票授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至相应部分限制性股票授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止 | 40% |

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

④禁售期

本次限制性股票激励计划的限售规定按照《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》执行，具体规定如下：

A.激励对象为公司董事、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。

B.激励对象为公司董事、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。若相关法律、法规和规范性文件对短线交易的规定发生变化，则按照变更后的规定处理上述情形。

C.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、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》《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。

(5) 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

①首次授予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34.27元，即满足授予条件后，激励对象可以每股34.27元的价格购买公司向激励对象增发的公司限制性股票。

②首次授予限制性股票的授予价格的确定方法

首次授予限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

本激励计划草案公告前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）每股52.72元的65%，为每股34.27元；

本激励计划草案公告前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）每股49.38元的65%，为每股32.10元。

③预留部分限制性股票的授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格同首次授予部分限制性股票的授予价格一致。预留部分限制性股票在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

（6）限制性股票的授予、解除限售条件

①限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应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。

A.公司未发生以下任一情形：

a.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；

b.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；

c.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；

d.法律法规规定不得实行股权激励的；

e.中国证监会认定的其他情形。

B.激励对象未发生以下任一情形：

a.最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

b.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；

c.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；

- d.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；
- e.法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- f.中国证监会认定的其他情形。

②限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

A.公司未发生以下任一情形：

a.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；

b.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；

c.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；

d.法律法规规定不得实行股权激励的；

e.中国证监会认定的其他情形。

B.激励对象未发生以下任一情形：

a.最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

b.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；

c.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；

d.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；

e.法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

f.中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第A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解除限售的限制性股票应当由公司按照授予价格回购注销；某一激励对象发生上述第B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解除限售的限制性股票应当由公司按照授予价格回购注销。

C.公司业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度中，分年度

进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

首次及预留授予限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期 | 考核年度 | 业绩考核目标 |
|----------|-------|---|
| 第一个解除限售期 | 2024年 | 公司需满足下列两个条件之一： (1) 2024年营业收入较2023年增长率不低于20%； (2) 2024年净利润较2023年增长率不低于20%。 |
| 第二个解除限售期 | 2025年 | 公司需满足下列两个条件之一： (1) 2025年营业收入较2023年增长率不低于44%，或较2024年增长率不低于20%； (2) 2025年净利润较2023年增长率不低于44%，或较2024年增长率不低于20%。 |
| 第三个解除限售期 | 2026年 | 公司需满足下列两个条件之一： (1) 2026年营业收入较2023年增长率不低于73%，或较2025年增长率不低于20%； (2) 2026年净利润较2023年增长率不低于73%，或较2025年增长率不低于20%。 |

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润。

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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加同期银行存款利息。

D.个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司相关规定组织实施，并依照激励对象的绩效考评结果确定其解除限售的比例：

| 考评结果 | A | B | C | D |
|------|------|---|-----|---|
| 标准系数 | 100% | | 80% | 0 |

若当年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。

若激励对象上一年度个人绩效考评结果为C级及以上，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售，当期未能解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加同期银行存款利息；若激励对象上一年度个人绩效考评结果为D级，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加同期银行存款利息。

若公司与激励对象签订的《授予协议书》中对考评结果与标准系数有另外

约定，则个人绩效按照《授予协议书》中约定的执行，当期未能解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加同期银行存款利息。

E.考核指标的科学性和合理性说明

公司限制性股票考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核，考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。

公司层面业绩指标为营业收入增长率或净利润增长率，两个指标均能反映企业盈利能力及成长性，能够树立较好的资本市场形象。具体数值的确定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，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还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解除限售的条件。

综上，公司本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，能够达到本激励计划的考核目的。

F. 实行多期股权激励计划，后期激励计划公司业绩可能低于前期激励计划的合理性说明

公司于2022年11月25日披露《2022年第二期股票期权与限制性股票激励计划（草案）》，其中公司层面业绩考核要求为：

股票期权第一个行权期/限制性股票第一个解除限售期（考核年度2023年）公司需满足下列两个条件之一：（1）以2022年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于20%；（2）以2022年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于20%。

股票期权第二个行权期/限制性股票第二个解除限售期（考核年度2024年）公司需满足下列两个条件之一：（1）以2022年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于44%；（2）以2022年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于44%。

股票期权第三个行权期/限制性股票第三个解除限售期（考核年度 2025 年）公司需满足下列两个条件之一：（1）以 2022 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 73%；（2）以 2022 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 73%。

根据公司 2024 年 1 月 24 日披露的《2023 年年度业绩预告》，经财务部门初步测算，公司预计 2023 年年度实现营业收入 213,000 万元到 214,000 万元，与上年同期相比，将增加 10,032 万元到 11,032 万元，同比增长 4.94%到 5.44%；预计 2023 年年度实现归属于母公司所有者的净利润 13,100 万元到 15,800 万元，与上年同期相比，将减少 13,943 万元到 16,643 万元，同比减少 46.88%到 55.96%。

因此，公司预计 2023 年无法完成 2022 年第二期股票期权与限制性股票激励计划股票期权第一个行权期/限制性股票第一个解除限售期业绩考核目标，同时本期激励计划股票期权第一个行权期/限制性股票第一个解除限售期业绩考核目标为：公司需满足下列两个条件之一（1）以 2023 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 20%；（2）以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 20%。股票期权第二个行权期/限制性股票第二个解除限售期业绩考核目标为：公司需满足下列两个条件之一（1）2025 年营业收入较 2023 年增长率不低于 44%，或较 2024 年增长率不低于 20%；（2）2025 年净利润较 2023 年增长率不低于 44%，或较 2024 年增长率不低于 20%。根据上述《2023 年年度业绩预告》，本期激励计划所设定的 2024 年度和 2025 年度营业收入或净利润目标值低于 2022 年第二期股票期权与限制性股票激励计划同年度考核目标。

由于宏观经济环境、行业状况、市场形势等发生了较大的变化，可能导致本期激励计划重叠年度的业绩指标低于前期激励计划。为充分落实员工激励机制，保持公司对核心人才的吸引力和激励效果，公司董事会结合历史业绩、未来发展规划、市场发展现状等因素，特制定公司《股票期权与限制性股票激励计划（草案）》，本激励计划设置的业绩指标具有合理性及可操作性，符合《管理办法》第十四条之规定。

（7）限制性股票激励计划的调整方法和程序

①限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

A.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：Q₀为调整前的限制性股票数量；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为调整后的限制性股票数量。

B.配股

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

其中：Q₀为调整前的限制性股票数量；P₁为股权登记日当日收盘价；P₂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为调整后的限制性股票数量。

C.缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票数量。

D.派息

公司进行派息时，限制性股票的数量不做调整。

②授予价格的调整方法

若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有派息、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，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

A.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：P₀为调整前的授予价格；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为调整后的授予价格。

B.配股

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； 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公司总股本的比例）； P 为调整后的授予价格。

C.缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的授予价格。

D.派息

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。经派息调整后， P 仍须为正数。

③公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的数量和授予价格不做调整。

④限制性股票激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整授予价格、限制性股票数量。律师应当就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和限制性股票计划的规定向公司董事会出具专业意见。

（8）限制性股票的回购注销原则

公司按本激励计划规定回购注销限制性股票的，除本激励计划另有约定外，回购价格为授予价格。

①回购数量的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等影响公司股本总额事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购数量做相应的调整，调整方法如下：

A.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 为调整前的限制性股票数量； 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 为调整后的限制性股票数量。

B.配股

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

其中：Q₀ 为调整前的限制性股票数量；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 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 为调整后的限制性股票数量。

C. 缩股

$$Q = Q_0 \times \text{缩股}$$

其中：Q₀ 为调整前的限制性股票数量；n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为

n 股股票）；Q 为调整后的限制性股票数量。

D. 派息

公司进行派息时，限制性股票的数量不做调整。

② 回购价格的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股、派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格做相应的调整。

A. 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 为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀ 为每股限制性股票授予价格；n 为每股公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量）。

B. 配股

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

其中：P₁ 为股权登记日当天收盘价；P₂ 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）

C. 缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀ 为每股限制性股票授予价格；n 为每股的缩股比例（即 1 股股票缩为 n 股股票）。

D. 派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的每股限制性股票回购价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的每股限制性股票回购价格。经派息调整后， P 仍须大于 1。

③回购注销的程序

A.公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购数量、价格。董事会根据上述规定调整回购数量、价格后应及时公告。

B.因其他原因需要调整限制性股票回购数量、价格的，应经董事会做出决议并经股东大会审议批准。

公司按照本激励计划的规定实施回购时，应向证券交易所申请解除限售该等限制性股票，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

（四）《股票期权与限制性股票激励计划（草案）》的其他规定

除上述事项外，《股票期权与限制性股票激励计划（草案）》对股权激励计划的实施程序、公司 / 激励对象各自的权利义务、公司 / 激励对象发生异动的处理等作出了相应的规定。

综上所述，本所律师认为，公司为本次股权激励计划制定的《股票期权与限制性股票激励计划（草案）》符合《管理办法》的有关规定，合法、有效。

三、本次股权激励计划需履行的法定程序

（一）本次股权激励计划已经履行的程序

根据公司提供的会议文件并经验公司公告，截至本法律意见书出具日，公司为实施本次股权激励计划已履行如下法定程序：

1. 2024年2月28日，公司第三届董事会薪酬与考核委员会第十四次会议拟定了《关于〈瑞芯微电子股份有限公司2024年股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈瑞芯微电子股份有限公司2024年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》，并将该《关于〈瑞芯

微电子股份有限公司2024年股票期权与限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》及《关于<瑞芯微电子股份有限公司2024年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》提交公司第三届董事会第二十七次会议审议。

2. 2024年2月28日，公司召开第三届董事会第二十七次会议，审议通过了《关于<瑞芯微电子股份有限公司2024年股票期权与限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<瑞芯微电子股份有限公司2024年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司2024年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的议案》等与本次股权激励计划有关的议案。

3. 2024年2月28日，公司独立董事就相关议案发表了独立意见，同意公司实施本次股权激励事项。

4. 2024年2月28日，公司召开第三届监事会第二十五次会议，审议通过了《关于<瑞芯微电子股份有限公司2024年股票期权与限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<瑞芯微电子股份有限公司2024年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核查<瑞芯微电子股份有限公司2024年股票期权与限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》等与本次股权激励计划有关的议案。监事会对本激励计划的激励对象人员名单进行了核查，并发表了核查意见。

（二）本次股权激励计划尚待履行的法定程序

根据《管理办法》的相关规定，为实施本次股权激励计划，公司尚待履行如下法定程序：

1. 通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象名单，公示期不少于10天；监事会对激励对象名单进行审核，并充分听取公示意见，在股东大会审议本次股权激励计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

2. 公司独立董事就本次股权激励计划向所有股东征集委托投票权。

3. 公司股东大会审议本次股权激励计划。

4. 公司股东大会审议通过本次股权激励计划后，公司董事会应根据股东大会授权办理本次股权激励计划的具体实施有关事宜。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司为实施本次股权激励计划已经履行了现阶段必要的法定程序，但尚需履行《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件规定的后续程序。

四、本次股权激励计划激励对象的确定

本次股权激励计划激励对象的确定依据、范围等具体情况详见本法律意见书“二、（二）本次股权激励计划的激励对象的确定依据、范围及核实”。

对于符合本次股权激励计划激励对象范围的人员，在本次股权激励计划经公司董事会审议通过，在公司内部进行不少于10天的公示，公司监事会将就激励名单进行审核并充分听取公示意见，公司将在股东大会审议本激励计划前5日披露公司监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

综上所述，本所律师认为，激励对象的确定符合《管理办法》及相关法律、法规的规定。

五、本次股权激励计划的信息披露

2024年2月28日，公司应在第三届董事会第二十七次会议审议通过本次股权激励计划相关议案后，按照《管理办法》第五十四条、第五十六条的规定，随同本法律意见书一同公告《股票期权与限制性股票激励计划（草案）》《瑞芯微电子股份有限公司2024年股票期权与限制性股票激励计划（草案）摘要》及《瑞芯微电子股份有限公司2024年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》、董事会决议、独立董事意见、监事会决议等文件，履行相应的信息披露义务。

根据《管理办法》及《上海证券交易所股票上市规则》的规定，随着本次股权激励计划的推进，公司尚需按照相关法律、法规、规章及规范性文件的规

定继续履行信息披露义务。

六、公司不存在为激励对象提供财务资助的情形

根据《股票期权与限制性股票激励计划（草案）》的规定及公司出具的说明，激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，公司承诺不存在为本次股权激励计划的激励对象通过本次股权激励计划获得股票期权或限制性股票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。

综上所述，本所律师认为，公司不存在为激励对象提供财务资助的情形，符合《管理办法》第二十一条的规定。

七、本次股权激励计划对公司及全体股东利益的影响

根据《股票期权与限制性股票激励计划（草案）》的规定，本次股权激励计划旨在进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司骨干员工的积极性，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。

根据独立董事于2024年2月28日就本次股权激励计划发表的独立意见，公司独立董事认为本次股权激励计划符合有关法律、法规及规范性文件的相关规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

根据公司第三届监事会第二十五次会议决议，公司监事会已对本次股权激励计划出具意见，认为本次股权激励计划符合法律、法规及规范性文件的规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

综上所述，本所律师认为，公司本次股权激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益的情形，符合《管理办法》第三条的规定。

八、本次股权激励计划的关联董事回避表决事项

根据《股票期权与限制性股票激励计划（草案）》的规定、公司第三届董事会第二十七次会议决议，本次股权激励计划不存在拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事，公司董事会审议本次股权激励计划事宜不存在需要关联董事回避表决的情形。

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，公司具备实施本次股权激励计划的主体资格；激励对象符合《管理办法》的有关规定；《股票期权与限制性股票激励计划（草案）》符合《管理办法》的相关规定，制定程序合法合规；公司为实施本次股权激励计划已经履行了现阶段必要的法定程序，公司尚需依法履行相应的信息披露义务；拟定的后续实施程序符合《管理办法》的有关规定；公司未向激励对象提供财务资助；本次股权激励计划的实施不存在损害公司及全体股东利益的情形；经公司股东大会审议通过本次股权激励计划后，公司可实施本次股权激励计划。

本法律意见书一式叁份。

(此页无正文，为《北京国枫律师事务所关于瑞芯微电子股份有限公司2024年第一期股票期权与限制性股票激励计划的法律意见书》的签署页)



负责人

张利国

经办律师

郭听

谢阿强

2024年2月28日