

北京国枫律师事务所
关于深圳精智达技术股份有限公司
2025 年限制性股票激励计划及
2025 年员工持股计划的
法律意见书

国枫律证字[2025]AN016-1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

目 录

目 录	1
释 义	2
正 文	5
一、公司符合实行本次股权激励计划及本次员工持股计划的条件	5
二、本次股权激励计划内容的合法合规性	6
三、激励对象确定的合法合规性	20
四、公司不存在为激励对象提供财务资助的情形	21
五、本次员工持股计划的主要内容及合法合规性	21
六、本次股权激励计划及本次员工持股计划涉及的法定程序	28
七、本次股权激励计划及本次员工持股计划的信息披露	31
八、本次股权激励计划及本次员工持股计划对公司及全体股东利益的影响	31
九、本次股权激励计划及本次员工持股计划的关联董事回避表决事项	32
十、结论意见	33

释 义

本法律意见书中，除非文义另有所指，下列词语或简称具有如下含义：

精智达/公司	指	深圳精智达技术股份有限公司
《股权激励计划（草案）》	指	《深圳精智达技术股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》
《员工持股计划（草案）》	指	《深圳精智达技术股份有限公司 2025 年员工持股计划（草案）》
本次股权激励计划/本激励计划/本次股权激励	指	深圳精智达技术股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划
本次员工持股计划	指	深圳精智达技术股份有限公司 2025 年员工持股计划
限制性股票/标的股票	指	激励对象有权获授或购买的附限制性条件的精智达人民币普通股（A 股）股票/本次员工持股计划通过合法方式受让和持有的精智达（A 股）普通股股票
管理委员会	指	员工持股计划管理委员会
持有人会议	指	员工持股计划持有人会议
《激励计划考核管理办法》	指	《深圳精智达技术股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划考核管理办法》
《员工持股计划管理办法》	指	《深圳精智达技术股份有限公司 2025 年员工持股计划管理办法》
《公司章程》	指	《深圳精智达技术股份有限公司章程》
《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》
《股票上市规则》	指	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《试点指导意见》	指	《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》
《监管指引 1 号》	指	《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第 1 号——规范运作》
《监管指南 4 号》	指	《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
上交所	指	上海证券交易所
本所	指	北京国枫律师事务所
元/万元	指	人民币元/人民币万元

北京国枫律师事务所
关于深圳精智达技术股份有限公司
2025 年限制性股票激励计划及
2025 年员工持股计划的
法律意见书

国枫律证字[2025]AN016-1 号

致：深圳精智达技术股份有限公司

北京国枫律师事务所接受深圳精智达技术股份有限公司委托，担任公司实行 2025 年限制性股票激励计划及 2025 年员工持股计划的专项法律顾问。

为做好本次股权激励计划及本次员工持股计划的查验工作，本所律师根据《公司法》《证券法》《管理办法》《股票上市规则》《试点指导意见》《监管指引 1 号》《监管指南 4 号》《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、规章及规范性文件的规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，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：

1. 本所律师仅针对本法律意见书出具之日以前已经发生或存在的事实，根据中国现行有效的法律、法规、规章和规范性文件发表法律意见；

2. 本所律师根据《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之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，保证法律意见书所认定的事实真实、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；

3. 本所律师同意精智达在本次股权激励计划及本次员工持股计划相关文件中引用本法律意见书的部分或全部内容；但精智达作上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解；

4. 精智达已保证，其已向本所律师提供了出具本法律意见书所必需的全部事实材料，并且有关书面材料及书面证言均是真实有效的，无任何重大遗漏及误导性陈述，其所提供的复印件与原件具有一致性；

5. 对于本法律意见书至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所律师依赖于有关政府部门、精智达、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出具法律意见；

6. 本所律师已对出具本法律意见书有关的所有文件资料及证言进行审查判断，并据此出具法律意见；

7. 本法律意见书仅供精智达实施本次股权激励计划及本次员工持股计划之目的使用，不得用作任何其他目的。

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

1. 公司符合实行本次股权激励计划及本次员工持股计划的条件；
2. 本次股权激励计划内容的合法合规性；
3. 激励对象确定的合法合规性；
4. 公司不存在为激励对象提供财务资助的情形；
5. 本次员工持股计划的主要内容及合法合规性；
6. 本次股权激励计划及本次员工持股计划涉及的法定程序；
7. 本次股权激励计划及本次员工持股计划的信息披露；
8. 本次股权激励计划及本次员工持股计划对公司及全体股东利益的影响；
9. 本次股权激励计划及本次员工持股计划的关联董事回避表决事项。

根据有关法律、法规及规范性文件的规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，本所律师对精智达提供的有关本次股权激励及本次员工持股计划的文件和事实进行了核查，现出具法律意见如下：

正文

一、公司符合实行本次股权激励计划及本次员工持股计划的条件

(一) 公司依法设立并有效存续

1. 经查验公司登记资料，精智达是根据《公司法》及其他相关法律、法规、规章和规范性文件的规定依法设立的股份有限公司，持有深圳市市场监督管理局核发的《营业执照》（统一社会信用代码：91440300576369572U）。

2. 根据中国证监会《关于同意深圳精智达技术股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》（证监许可[2023]1170号）及《深圳精智达技术股份有限公司首次公开发行股票科创板上市公告书》，精智达股票于2023年7月18日在上交所科创板上市交易，证券简称为“精智达”，证券代码为“688627”。

3. 根据精智达现行有效的《营业执照》《公司章程》并经本所律师查询国家企业信用信息公示系统(<http://www.gsxt.gov.cn>)、巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)等有关公开信息，精智达的基本信息如下：

企业名称	深圳精智达技术股份有限公司
企业类型	其他股份有限公司（上市）
统一社会信用代码	91440300576369572U
注册资本	9,401.1754 万元
住所	深圳市龙华区龙华街道清湖社区清湖村富安娜公司 1 号 101 工业园 D 栋 1 楼东
法定代表人	张滨
成立日期	2011 年 5 月 31 日
经营期限	长期
登记机关	深圳市市场监督管理局
经营范围	一般经营项目是：自动化检测技术、机器视觉技术、智能机器人技术的研发；电容触摸屏自动化检测设备、机电一体化生产设备、机器视觉相关产品、智能机器人相关产品的研发、销售；计算机软件的技术开发及销售、技术咨询；自动化相关模组和器件、自动化生产技术咨询；国内贸易，经营进出口业务（以上法律、行政法规、国务院决定禁止的项目除外，限制的项目须取得许可后方可经营）。许可经营项目是：电容触摸屏自动化检测设备、机电一体化生产设备、机器视觉相关产品、智能机器人相关产品的生产。

根据相关法律、法规、规章、规范性文件和《公司章程》、精智达公开披露的信息，精智达依法有效存续，不存在导致其应当予以终止的情形。

（二）公司不存在不得实行股权激励计划的情形

根据《深圳精智达技术股份有限公司 2023 年年度报告》、大华会计师事务所（特殊普通合伙）出具的“大华审字[2024]10011002649 号”《深圳精智达技术股份有限公司审计报告》及“大华内字[2024]0011000095 号”《深圳精智达技术股份有限公司内部控制审计报告》、精智达出具的承诺并经本所律师查验，精智达不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励计划的下述情形：

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，精智达是一家依法设立、合法有效存续且其股票已经依法在证券交易所上市交易的股份有限公司，不存在导致其应当予以终止的情形，不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励计划的情形，符合《管理办法》规定的实行本次股权激励计划的条件，符合《试点指导意见》规定的实行本次员工持股计划的条件，精智达具备实施本次股权激励计划及本次员工持股计划的主体资格。

二、本次股权激励计划内容的合法合规性

（一）《股权激励计划（草案）》的主要内容

经查验，《股权激励计划（草案）》对下述事项进行了明确规定或说明：激励计划的目的是与原则，激励计划的管理机构，激励对象的确定依据及范围，激励计划的激励方式、来源、数量和分配，限制性股票的有效期、授予日、归属安排和禁售期，限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法，限制性股票的授予和归属条件，限制性股票激励计划的调整方法和程序，限制性股票的会计处理，限制性股票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。

经查验，本所律师认为，《股权激励计划（草案）》对上述事项做出了明确规定或说明，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

1. 激励对象的确定依据

（1）激励对象确定的法律依据

根据《股权激励计划（草案）》，激励对象根据《公司法》《证券法》《股票上市规则》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，并结合公司实际情况确定。

（2）激励对象确定的职务依据

根据《股权激励计划（草案）》，激励对象为公司董事、高级管理人员、核心业务人员（不包括独立董事、监事）。

2. 激励对象的范围

根据《股权激励计划（草案）》，本激励计划首次授予的激励对象不超过 48 人，包括公司董事、高级管理人员及核心业务人员，不包括公司独立董事和监事。

根据《股权激励计划（草案）》，预留授予部分的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) 本次股权激励计划经董事会审议通过后，公司将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。

经查验，本所律师认为，本次股权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；激励对象的资格、身份以及范围符合《管理办法》第八条、《股票上市规则》第 10.4 条的规定。

（三）标的股票来源、授予数量和分配情况

1. 激励计划的股票来源

根据《股权激励计划（草案）》，本激励计划所采用的激励工具为第二类限制性股票，本激励计划涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

经查验，本所律师认为，本激励计划涉及的股票来源符合《管理办法》第十二条的规定。

2. 激励计划标的股票的数量

根据《股权激励计划（草案）》，本次股权激励计划拟向激励对象授予 36 万股限制性股票，约占《股权激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 0.38%。其中，首次授予限制性股票 29.10 万股，约占《股权激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 0.31%，占拟授予权益总额的 80.83%；预留限制性股票 6.90 万股，约占《股权激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 0.07%，占拟授予权益总额的 19.17%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的公司股票数量累计未超过《股权激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 20.00%；任何一名激励对象通过全部有

效的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过本次股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 1.00%。

经查验，本所律师认为，本次股权激励计划明确了拟授予限制性股票的来源、数量及占公司股本总额的百分比以及预留限制性股票的数量及比例，符合《管理办法》第九条第（三）项、第十二条的规定；本次股权激励计划涉及的股票数量符合《股票上市规则》第 10.8 条的规定；预留限制性股票的数量符合《管理办法》第十五条的规定。

3. 本次股权激励计划拟授予激励对象限制性股票的具体分配情况如下：

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
曹保桂	董事、副总经理、核心技术人员	1.00	2.78%	0.01%
李光耀	副总经理	1.00	2.78%	0.01%
崔小兵	董事	1.00	2.78%	0.01%
梁贵	董事、财务总监	1.00	2.78%	0.01%
王磊	副总经理	1.00	2.78%	0.01%
徐大鹏	董事、副总经理、核心技术人员	1.00	2.78%	0.01%
核心业务人员（不超过42人）		23.10	64.17%	0.25%
预留部分		6.90	19.17%	0.07%
合计		36.00	100%	0.38%

注：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本公司股票累计数均未超过公司总股本的1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的20%。

经查验，本所律师认为，本次股权激励计划明确了作为董事、高级管理人员的激励对象的姓名、职务、其可获授的权益数量、占激励计划拟授予权益总量的百分比，以及其他激励对象（各自或按适当分类）的姓名、职务、可获授的权益数量及占激励计划拟授出权益总量的百分比，符合《管理办法》第九条第（四）项的规定。

（四）本次股权激励计划的有效期、授予日、归属安排和限售安排

1. 有效期

本激励计划的有效期为自限制性股票首次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 60 个月。

2. 授予日

首次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。

根据《股权激励计划（草案）》，公司须在股东大会审议通过后 60 日内向激励对象首次授予限制性股票并完成公告；公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。

根据《股权激励计划（草案）》，预留限制性股票的授予对象应当在本次激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，超过 12 个月未明确激励对象的，预留限制性股票失效。

3. 归属安排

本次股权激励计划首次授予的限制性股票自首次授予之日起 12 个月后，预留授予的限制性股票自预留授予之日起 12 个月后，且激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，但不得在下列期间内归属：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，至公告前 1 日；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 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在决策过程中，至依法披露之日内；

（4）中国证监会及上交所规定的其他期间。

本次股权激励计划首次授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授	30%

	予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	
第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	30%

若预留的限制性股票在公司 2025 年三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票的各批次归属安排同首次授予部分一致。

若预留的限制性股票在公司 2025 年三季度报告披露之后授予，则预留的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

激励对象根据本次股权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。

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，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

本次股权激励计划的限售安排按照《公司法》《证券法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行，具体如下：

(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，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》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，则该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。

经查验，本所律师认为，本次股权激励计划明确了有效期、授予日、归属安排和限售安排规定，符合《管理办法》第九条第（五）项的规定；对上述内容的具体规定符合《公司法》第一百六十条、《证券法》第四十四条、《管理办法》第二十四条、第二十五条的规定。

（五）限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

根据《股权激励计划（草案）》，限制性股票的授予价格及其确定方法具体如下：

1. 授予价格

本次股权激励计划限制性股票的首次及预留授予价格为 39.74 元/股，即满足授予条件及归属条件之后，激励对象可以每股 39.74 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。

2. 授予价格的确定方法

本次股权激励计划限制性股票的授予价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

（1）《股权激励计划（草案）》公布前 1 个交易日交易均价（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 78.99 元，本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 50.31%；

（2）《股权激励计划（草案）》公布前 20 个交易日交易均价（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 73.44 元，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 54.11%；

(3)《股权激励计划(草案)》公布前60个交易日交易均价(前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量)为每股79.48元,本次授予价格占前60个交易日交易均价的50.00%;

(4)《股权激励计划(草案)》公布前120个交易日交易均价(前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量)为每股69.26元,本次授予价格占前120个交易日交易均价的57.38%。

经查验,本所律师认为,本次股权激励计划明确了限制性股票的授予价格及其确定方法,符合《管理办法》第九条第(六)项的规定,限制性股票的授予价格及其确定方法符合《管理办法》第二十三条的规定。

(六) 限制性股票的授予条件

根据《股权激励计划(草案)》,激励对象只有在同时满足下列条件时,才能获授限制性股票:

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不得参与上市公司股权激励的情形。

经查验，本所律师认为，本次股权激励计划明确了限制性股票的授予条件，符合《管理办法》第九条第（七）项的规定；限制性股票的授予条件符合《管理办法》第七条、第八条、第十条的有关规定。

（七）限制性股票的归属条件

根据《股权激励计划（草案）》，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：

(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。

公司发生上述情形之一的，所有激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

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。

激励对象发生上述情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3. 激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

4. 公司层面业绩考核

本次股权激励计划首次授予考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以公司 2023 年营业收入、2023 年半导体业务营业收入为业绩基数，对各考核年度的营业收入、半导体业务营业收入定比业绩基数的增长率进行考核。各年度业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标	
		目标值	触发值
第一个归属期	2025 年	营业收入增长率不低于 60% 且半导体业务营业收入增长率不低于 500%	营业收入增长率不低于 48% 且半导体业务营业收入增长率不低于 400%
第二个归属期	2026 年	营业收入增长率不低于 110% 且半导体业务营业收入增长率不低于 800%	营业收入增长率不低于 88% 且半导体业务营业收入增长率不低于 640%
第三个归属期	2027 年	营业收入增长率不低于 180% 且半导体业务营业收入增长率不低于 1300%	营业收入增长率不低于 144% 且半导体业务营业收入增长率不低于 1040%

公司在考核年度的业绩完成度情况，及其对应的公司层面归属比例如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
业绩考核目标	达到目标值	X=100%

	达到触发值但未达到目标值	X=80%
	未达到触发值	X=0

注：上述“营业收入”“半导体业务营业收入”均指经审计的合并报表口径的财务数据，下同。

若本次股权激励计划预留部分限制性股票在 2025 年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。若本次股权激励计划预留部分限制性股票在 2025 年三季度报告披露后授出，则预留授予部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标	
		目标值	触发值
第一个归属期	2026 年	营业收入增长率不低于 110% 且半导体业务营业收入增长率不低于 800%	营业收入增长率不低于 88% 且半导体业务营业收入增长率不低于 640%
第二个归属期	2027 年	营业收入增长率不低于 180% 且半导体业务营业收入增长率不低于 1300%	营业收入增长率不低于 144% 且半导体业务营业收入增长率不低于 1040%

公司在考核年度的业绩完成度情况，及其对应的公司层面归属比例如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
业绩考核目标	达到目标值	X=100%
	达到触发值但未达到目标值	X=80%
	未达到触发值	X=0

若公司未满足上述业绩考核触发值要求，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效；若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例 X；根据公司层面考核结果当年不能归属或不能完全归属的限制性股票不得归属或递延至下期归属，按作废失效处理。

5. 激励对象个人层面绩效考核

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优秀

(S)、良好 (A)、合格 (B)、不合格 (C/D) 四个档次，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：

评价结果	优秀 (S)	良好 (A)	合格 (B)	不合格 (C/D)
个人层面归属比例	100%		80%	0

若公司层面业绩考核当年度达到业绩考核触发值及以上，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属限制性股票数量×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。

经查验，本所律师认为，本次股权激励计划明确了限制性股票的归属条件，符合《管理办法》第九条第（七）项的规定；限制性股票的归属符合《管理办法》第七条、第八条、第十一条、第二十五条的有关规定。

（八）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

自本次股权激励计划公告之日起至激励对象获授的限制性股票完成归属登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票授予/归属数量进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中：Q₀为调整前的限制性股票授予/归属数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（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授予/归属数量。

（2）配股

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量； 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 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

(3) 缩股

$$Q=Q_0\times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量； 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授予/归属数量。

(4) 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

2. 授予价格的调整方法

本次股权激励计划公告日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，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：

(1) 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0\div(1+n)$$

其中： P_0 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、股份拆细的比率； P 为调整后的授予价格。

(2) 配股

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

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股份公司总股本的比例）； P 为调整后的授予价格。

(3) 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。

(4) 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 仍须大于1。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

3. 限制性股票激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案（因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东大会审议）。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，同时公告法律意见书。

经查验，本所律师认为，本次股权激励计划明确了限制性股票数量的调整方法和程序，符合《管理办法》第九条第（九）项的规定。

（九）《股权激励计划（草案）》的其他规定

根据《股权激励计划（草案）》，本次股权激励计划的其他规定如下：

1. 《股权激励计划（草案）》明确了限制性股票的会计处理方法、公允价值的确定方法，并列明了实施本次股权激励计划对经营业绩的影响，符合《管理办法》第九条第（十）项的规定。

2. 《股权激励计划（草案）》明确了限制性股票计划的生效、授予及归属等实施程序，符合《管理办法》第九条第（八）项的规定。

3. 《股权激励计划（草案）》明确了公司、激励对象发生异动（包括公司发生控制权变更、合并、分立，激励对象发生降职、离职、退休未被公司返聘、丧失劳动能力、身故、出现不得成为激励对象情形等事项）时如何实施激励计划及公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制，符合《管理办法》第九条第（十二）项及第（十三）项的规定。

4. 《股权激励计划（草案）》明确了限制性股票计划变更和终止的实施程序，符合《管理办法》第九条第（十一）项的规定。

综上所述，本所律师认为，本次股权激励计划的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《股票上市规则》的有关规定。

三、激励对象确定的合法合规性

1. 本次股权激励计划激励对象的范围、确定依据和核实等具体情况详见本法律意见书“二、（二）”。

2. 2025年2月6日，公司召开第三届监事会第十八次会议，审议通过了《关于核实公司<2025年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》，监事会经核查并认为：列入公司本次限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单的人员具备《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格，不存在最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的情形；不存在最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选的情形；不存在最近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的情形；不存在具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；不存在具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；不存在中国证监会认定的其他情形，符合中国证监会《管理办法》《股票上市规则》规定的激励对象条件，符合公司《股票激励计划（草案）》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。

根据公司出具的声明及承诺书，并经本所律师查询证券期货市场失信记录查询平台、深圳证券交易所、上海证券交易所、北京证券交易所、中国执行信息公开网等网站及百度搜索引擎相关信息，激励对象不存在《管理办法》第八条第二款、《股票上市规则》第10.4条第三款列举的不得成为激励对象的情形，激励对象具备《管理办法》《股票上市规则》规定的参与上市公司股权激励的资格。

经查验，本所律师认为，激励对象的确定及激励对象的资格符合《管理办法》《股票上市规则》及相关法律、行政法规等的规定，本次股权激励计划确定的激励对象的主体资格合法、有效。

四、公司不存在为激励对象提供财务资助的情形

根据《股权激励计划（草案）》及公司出具的承诺，激励对象按照激励计划的规定获取有关权益的资金来源为激励对象自筹资金，公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关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。

经查验，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，激励对象的资金来源符合《管理办法》第二十一条的规定。

五、本次员工持股计划的主要内容及合法合规性

（一）《员工持股计划（草案）》的主要内容

根据《员工持股计划（草案）》，本次员工持股计划的基本内容为：

1. 参加对象

参加本持股计划的员工总人数不超过 42 人（不含预留部分），其中董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员为 9 人，具体参加人数、名单将由公司遴选并根据员工实际缴款情况确定。

2. 资金总额

本次员工持股计划员工筹集资金总额不超过人民币 6,517.36 万元，以“份”作为认购单位，每份份额为 1.00 元，本次员工持股计划的份数上限为 6,517.36 万份。除特殊情况外，单个员工起始认购份数为 1 份（即认购金额为 1.00 元），单个员工必须认购 1 元的整数倍份额。

3. 资金来源

本持股计划资金来源为员工合法薪酬、自筹资金和法律、行政法规允许的其他方式。公司不以任何方式向持有人提供垫资、担保、借贷等财务资助。

4. 股票来源

本次员工持股计划的股份来源为公司回购专用账户回购的精智达 A 股普通股股票。

5. 购买股票价格

本次员工持股计划受让价格为 39.74 元/股，本次员工持股计划受让价格不得低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

(1)《员工持股计划（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 78.99 元的 50%，为每股 39.50 元；

(2)《员工持股计划（草案）》公告前 60 个交易日公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）每股 79.48 元的 50%，为每股 39.74 元。

6. 持有人分配情况

参加本次员工持股计划的公司（含子公司）董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员拟合计认购份额对应的股份数为 38.50 万股，占本次员工持股计划拟认购份额对应总股数的比例为 23.48%；核心业务人员拟合计认购份额对应的股份数为 102 万股，占本次员工持股计划拟认购份额对应总股数的比例为 62.20%，具体如下：

序号	持有人姓名	职务	拟认购份额 (万份)	拟认购份额对应 股份数量(万股)	占持股计划的 比例
1	张滨	董事长、总经理、 核心技术人员	397.40	10.00	6.10%
2	曹保桂	董事、副总经理、 核心技术人员	158.96	4.00	2.44%
3	李光耀	副总经理	158.96	4.00	2.44%
4	彭娟	董事会秘书	119.22	3.00	1.83%
5	崔小兵	董事	158.96	4.00	2.44%
6	梁贵	董事、财务总监	79.48	2.00	1.22%
7	王磊	副总经理	357.66	9.00	5.49%
8	徐大鹏	董事、副总经理、 核心技术人员	79.48	2.00	1.22%
9	王轩	监事、核心技术人员	19.87	0.50	0.30%
核心业务人员（不超过 33 人）			4,053.48	102.00	62.20%

预留部分	933.89	23.50	14.33%
合计	6,517.36	164.00	100.00%

注：如出现员工放弃认购、或未按获授份额足额缴纳认购资金的，由董事会授权管理委员会将该部分权益份额重新分配给符合条件的其他员工。

管理委员会可根据员工实际情况，对参加对象名单及其份额进行调整。董事会授权管理委员会将该部分权益份额重新分配给符合条件的其他员工。

参加本持股计划的公司董事、监事、高级管理人员合计持有份额占本持股计划草案公告时本持股计划总份额的比例不超过 30%。

7. 存续期

本次员工持股计划的存续期为 60 个月，自《员工持股计划（草案）》经公司股东大会审议通过且公司公告最后一笔公司股票过户至本持股计划名下之日起计算。本次员工持股计划在存续期届满时如未展期则自行终止。本次员工持股计划的锁定期满后，当本次员工持股计划所持有的股票全部出售或转出且本持股计划项下货币资产（如有）已全部清算、分配完毕后，本次员工持股计划可提前终止。

本次员工持股计划的存续期届满前 1 个月，如持有的公司股票仍未全部出售或过户至本次员工持股计划份额持有人，经出席持有人会议的持有人所持 2/3 以上（含）份额同意并提交公司董事会审议通过后，本次员工持股计划的存续期可以延长。如因公司股票停牌或者窗口期较短等情况，导致本次员工持股计划所持有的公司股票无法在存续期上限届满前全部变现时，经出席持有人会议的持有人所持 2/3 以上（含）份额同意并提交董事会审议通过后，本次员工持股计划的存续期限可以延长。

8. 锁定期

本持股计划首次授予的股票分3期解锁，解锁时点分别为自公司公告首次授予最后一笔标的股票过户至本持股计划名下之日起满12个月、24个月、36个月，每期解锁的标的股票比例分别为40%、30%、30%，具体如下：

（1）第一批解锁时点：为自公司公告首次授予最后一笔标的股票过户至本持股计划名下之日起算满12个月，解锁股份数为本持股计划首次授予所持标的股票总数的40%；

（2）第二批解锁时点：为自公司公告首次授予最后一笔标的股票过户至本持股计划名下之日起算满24个月，解锁股份数为本持股计划首次授予所持标的股票总数的30%；

(3) 第三批解锁时点：为自公司公告首次授予最后一笔标的股票过户至本持股计划名下之日起算满36个月，解锁股份数为本持股计划首次授予所持标的股票总数的30%。

若本持股计划预留部分相关权益在公司2025年三季度报告披露之前授予，则预留授予部分各批次解锁安排同首次授予部分一致。若预留部分相关权益在公司2025年三季度报告披露之后授予，则预留授予的股票分2期解锁，解锁时点分别为自公司公告预留授予最后一笔标的股票过户至本持股计划名下之日起满12个月、24个月，每期解锁的标的股票比例分别为50%、50%，具体如下：

第一批解锁时点：为自公司公告预留授予最后一笔标的股票过户至本持股计划名下之日起算满12个月，解锁股份数为本持股计划预留授予所持标的股票总数的50%；

第二批解锁时点：为自公司公告预留授予最后一笔标的股票过户至本持股计划名下之日起算满24个月，解锁股份数为本持股计划预留授予所持标的股票总数的50%。

锁定期届满后，本次员工持股计划所持股票权益将依据对应考核年度公司业绩考核达成情况和持有人个人绩效考核实际结果分配至持有人，各期权益具体解锁情况根据公司业绩指标达成情况和持有人考核结果确定。

本次员工持股计划所取得标的股票，因上市公司分配股票股利、资本公积转增等情形所衍生取得的股份，亦应遵守上述股份锁定安排。

9. 业绩考核设置

(1) 公司层面业绩考核

本次员工持股计划首次授予公司层面考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2023 年营业收入、2023 年半导体业务营业收入为业绩基数，对各考核年度的营业收入、半导体业务营业收入定比业绩基数的增长率进行考核。公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	对应考核年度	业绩考核目标	
		目标值	触发值
第一个解锁期	2025 年	营业收入增长率不低于 60%且半导体业务营业收入增长率不低于 500%	营业收入增长率不低于 48%且半导体业务营业收入增长率不低于 400%

第二个解锁期	2026年	营业收入增长率不低于110%且半导体业务营业收入增长率不低于800%	营业收入增长率不低于88%且半导体业务营业收入增长率不低于640%
第三个解锁期	2027年	营业收入增长率不低于180%且半导体业务营业收入增长率不低于1300%	营业收入增长率不低于144%且半导体业务营业收入增长率不低于1040%

公司在考核年度的业绩完成度情况，及其对应的公司层面解锁比例如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面解锁比例（X）
业绩考核目标	达到目标值	X=100%
	达到触发值但未达到目标值	X=80%
	未达到触发值	X=0%

注：上述“营业收入”“半导体业务营业收入”均指经审计的合并报表口径的财务数据，下同。

若本次员工持股计划预留部分在2025年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。若本次员工持股计划预留部分在2025年三季度报告披露后授出，则预留授予部分各解锁期的业绩考核目标如下：

解锁期	对应考核年度	业绩考核目标	
		目标值	触发值
第一个解锁期	2026年	营业收入增长率不低于110%且半导体业务营业收入增长率不低于800%	营业收入增长率不低于88%且半导体业务营业收入增长率不低于640%
第二个解锁期	2027年	营业收入增长率不低于180%且半导体业务营业收入增长率不低于1300%	营业收入增长率不低于144%且半导体业务营业收入增长率不低于1040%

公司在考核年度的业绩完成度情况，及其对应的公司层面解锁比例如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面解锁比例（X）
业绩考核目标	达到目标值	X=100%
	达到触发值但未达到目标值	X=80%
	未达到触发值	X=0%

若某一考核期公司业绩考核指标未达成目标值或触发值，则该期未解锁份额对应的标的股票递延至下一期进行合并考核，在下一个考核期的公司业绩考核实现时解锁相应比例。如若递延至最后一个考核期时，公司层面的业绩考核目标仍未全额达成，则相对应的权益均不得解锁，不得解锁的部分由管理委员会收回，并于锁定期结束后择机出售该部分标的股票，以该份额对应标的股票的实际出售金额与该份额对应原始出资金额的孰低金额返还持有人，剩余资金（如有）归属于公司。

（2）个人层面绩效考核

持有人个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照持有人的考核结果确定其实际解锁的股份数量。持有人的绩效考核结果划分为优秀（S）、良好（A）、合格（B）、不合格（C/D）四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解锁比例确定持有人的实际解锁的股份数量：

评价结果	优秀（S）	良好（A）	合格（B）	不合格（C/D）
个人层面解锁比例	100%		80%	0

每个考核期内，在公司业绩达到解锁目标的情况下，持有人当期可解锁的标的股票权益数量=个人当期计划解锁的权益数量×当期公司层面可解锁比例（X）×个人解锁比例。

若持有人对应考核当年计划解锁的标的股票权益因个人层面考核原因不能解锁的，由持股计划管理委员会收回，管理委员会可以将收回的本持股计划份额转让给指定的具备参与员工持股计划资格的受让人，由受让人返还该员工对应原始出资金额；或由管理委员会择机出售，择机出售后以份额对应标的股票的实际出售金额与该份额对应原始出资金额的孰低金额返还持有人，剩余资金（如有）归属于公司；或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。本次员工持股计划考核内容依据《持股计划管理办法》执行。

10. 管理方式

本次员工持股计划由公司自行管理，具体实施方式根据实际情况确定。本次持股计划的内部最高管理权力机构为持有人会议。持有人会议由本次员工持股计划全体持有人组成，持有人会议选举产生管理委员会，并授权管理委员会作为管理方，负责开立员工持股计划相关账户、对本次员工持股计划进行日常管理（包括但不限于在锁定期结束后减持本持股计划所持有的公司股票、代表本次员工持股计划向持有人分配收益和现金资产等）、代表本次员工持股计划持有人行使股东权利（包括但不限于表决权、分红权、配股权、转增股份等资产收益权和公司法赋予股东的其他权利）等，并维护本次员工持股计划持有人的合法权益。管理委员会管理本次员工持股计划的管理期限为自股东大会审议通过本次员工持股计划之日起至本次员工持股计划终止之日止。

（二）本次员工持股计划的合法合规性

根据《员工持股计划（草案）》、公司及参加对象出具的承诺文件，经对照《试点指导意见》《监管指引 1 号》的相关规定，本所律师对本次员工持股计划的下述事项进行了逐项核查：

1. 公司按照法律、行政法规规定的程序实施员工持股计划，并将根据有关信息披露规则的要求，真实、准确、完整、及时地实施信息披露，不存在利用员工持股计划进行内幕交易、操纵证券市场等证券欺诈行为，符合《试点指导意见》第一部分第（一）条“依法合规原则”、《监管指引 1 号》第 7.6.1 条的有关规定。

2. 本次员工持股计划遵循公司自主决定、员工自愿参加的原则，不存在公司以摊派、强行分配等方式强制员工参加本次员工持股计划的情形，符合《试点指导意见》第一部分第（二）条“自愿参与原则”、《监管指引 1 号》第 7.6.1 条的规定。

3. 本次员工持股计划的参加对象将盈亏自负、风险自担，与其他投资者权益平等，符合《试点指导意见》第一部分第（三）条“风险自担原则”、《监管指引 1 号》第 7.6.1 条的规定。

4. 本次员工持股计划的参加对象为公司（含子公司）的董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员及核心业务人员，符合《试点指导意见》第二部分第（四）条关于员工持股计划参加对象的规定。

5. 本次员工持股计划参加对象的资金来源为公司员工的合法薪酬、自筹资金以及法律法规允许的其他方式，符合《试点指导意见》第二部分第（五）条第 1 款关于员工持股计划资金来源的规定。

6. 本次员工持股计划的股票来源为公司回购专用证券账户已回购的精智达 A 股普通股股票，符合《试点指导意见》第二部分第（五）条第 2 款关于员工持股计划股票来源的规定。

7. 本次员工持股计划的存续期为 60 个月，符合《试点指导意见》第二部分第（六）条第 1 款关于员工持股计划持股期限的规定。

8. 本次员工持股计划所持有的公司股票总数累计不超过公司股本总额的 10%，单个员工所持持股计划份额所对应的股票总数累计不超过公司股本总额的 1%，符合

《试点指导意见》第二部分第（六）条第2款关于员工持股计划规模的规定。

9. 根据《员工持股计划（草案）》，本次员工持股计划由公司自行管理，内部最高管理权力机构为持有人会议。持有人会议设管理委员会，并授权管理委员会作为员工持股计划的管理机构，监督本次员工持股计划的日常管理，代表持有人行使除表决权以外的其他股东权利，符合《试点指导意见》第二部分第（七）条关于员工持股计划管理的规定。

10. 根据《员工持股计划（草案）》，本次员工持股计划已经对以下事项作出明确规定：

- （1）员工持股计划的参加对象及确定标准、资金、股票来源；
- （2）员工持股计划的锁定期、存续期限、管理模式、持有人会议的召集及表决程序；
- （3）公司融资时员工持股计划的参与方式；
- （4）员工持股计划的变更、终止，员工发生不适合参加持股计划情况时所持股份权益的处置办法；
- （5）员工持股计划的持有人代表或机构的选任程序；
- （6）员工持股计划管理机构的选任、管理协议的主要条款、管理费用的计提及支付方式；
- （7）员工持股计划期满后员工所持有股份的处置办法。

综上所述，本所律师认为，本次员工持股计划符合《试点指导意见》《监管指引1号》等法律、法规和规范性文件的规定。

六、本次股权激励计划及本次员工持股计划涉及的法定程序

（一）本次股权激励计划已经履行的法定程序

根据公司提供的会议文件并经查验，截至本法律意见书出具之日，精智达为实施本次股权激励计划已履行如下法定程序：

1. 2025年2月6日,精智达董事会薪酬与考核委员会审议通过《关于公司<2025年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》《关于公司<2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》。

2. 2025年2月6日,精智达召开第三届董事会第二十四次会议,会议审议通过《关于公司<2025年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》《关于公司<2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请公司股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》。

3. 2025年2月6日,精智达召开第三届监事会第十八次会议,会议审议通过《关于公司<2025年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》《关于公司<2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核实公司<2025年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》,并出具了《关于公司2025年限制性股票激励计划(草案)的核查意见》。监事会认为本次限制性股票激励计划能增强核心团队对公司持续健康发展的责任感,充分调动员工积极性与创造性,维护公司及股东利益,助力实现公司发展规划目标。本次限制性股票激励计划内容符合相关法律、法规和规范性文件和《公司章程》的规定,不存在损害上市公司及全体股东利益的情况。

(二) 本次股权激励计划尚待履行的法定程序

根据《管理办法》等相关法律、法规、规章和规范性文件的规定,精智达实施本次股权激励计划尚待履行如下程序:

1. 公司董事会发出召开股东大会的通知,提请股东大会审议本次股权激励计划。

2. 公司在股东大会召开前,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。

3. 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。

4. 公司监事会对股权激励名单进行审核,充分听取公示意见;公司在股东大会审议股权激励计划前5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

5. 公司股东大会审议本次股权激励计划。

6. 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。

(三) 本次员工持股计划已经履行的法定程序

根据公司提供的会议文件并经查验，截至本法律意见书出具之日，精智达为实施本次员工持股计划已履行如下法定程序：

1. 公司董事会薪酬与考核委员会拟定《员工持股计划（草案）》及其摘要，并于 2025 年 2 月 6 日召开董事会薪酬与考核委员会会议，会议审议通过了《关于公司<2025 年员工持股计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年员工持股计划管理办法>的议案》。

2. 2025 年 2 月 6 日，公司召开职工代表大会，认为公司实施 2025 年员工持股计划有利于建立和完善劳动者与所有者的利益共享机制，提高公司员工的凝聚力和竞争力，充分调动员工的积极性和创造性，实现公司可持续发展，审议通过《关于公司<2025 年员工持股计划（草案）>及其摘要的议案》。

3. 2025 年 2 月 6 日，公司召开第三届董事会第二十四次会议，会议审议通过了《关于公司<2025 年员工持股计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年员工持股计划管理办法>的议案》及《关于提请公司股东大会授权董事会办理公司 2025 年员工持股计划相关事宜的议案》。

4. 2025 年 2 月 6 日，公司召开第三届监事会第十八次会议，会议审议通过了《关于公司<2025 年员工持股计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年员工持股计划管理办法>的议案》，并出具了《关于公司 2025 年员工持股计划相关事项的核查意见》。公司监事会认为《员工持股计划（草案）》符合有关法律、法规、规范性文件和公司章程的规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形，亦不存在强制员工参与的情形。公司实施 2025 年员工持股计划有利于建立和完善员工与全体股东的利益共享机制，有利于进一步优化公司治理结构，提升员工的凝聚力和竞争力，充分调动员工的积极性和创造性，实现公司的可持续发展。

（四）本次员工持股计划尚待履行的法定程序

根据《试点指导意见》《监管指引1号》的相关规定，公司尚需召开股东大会审议通过本次员工持股计划并在股东大会召开前公告本法律意见书。

经查验，本所律师认为，为实施本次股权激励计划及本次员工持股计划，精智达已经履行的程序符合《管理办法》《试点指导意见》《监管指引1号》等相关规定，精智达尚需根据《管理办法》《试点指导意见》《监管指引1号》等相关规定履行股东大会审议等程序。

七、本次股权激励计划及本次员工持股计划的信息披露

1. 2025年2月6日，精智达第三届董事会第二十四次会议、第三届监事会第十八次会议审议通过了与本次股权激励计划及本次员工持股计划相关的议案，精智达应及时按照法律、法规、规章及规范性文件的要求在中国证监会指定的信息披露媒体公告与本次股权激励计划及本次员工持股计划相关的董事会决议、监事会决议、《股权激励计划（草案）》及《员工持股计划（草案）》等文件。

2. 根据《管理办法》《监管指南4号》《试点指导意见》《监管指引1号》等有关规定，随着本次股权激励计划及本次员工持股计划的推进，精智达尚需按照相关法律、法规、规章及规范性文件的规定继续履行信息披露义务。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司已按照《管理办法》《监管指南4号》《试点指导意见》《监管指引1号》的规定就本次股权激励计划及本次员工持股计划履行了现阶段必要的信息披露义务，并随着本次股权激励计划及本次员工持股计划的推进，尚需按照《管理办法》《监管指南4号》《试点指导意见》《监管指引1号》等法律、法规、规章及规范性文件的相关规定继续履行信息披露义务。

八、本次股权激励计划及本次员工持股计划对公司及全体股东利益的影响

（一）本次股权激励计划及本次员工持股计划内容的合法合规性

经查验，精智达本次股权激励计划及本次员工持股计划系依据《公司法》《证券法》《管理办法》《股票上市规则》《试点指导意见》《监管指引 1 号》等法律、行政法规及《公司章程》制定，精智达本次股权激励计划及本次员工持股计划的内容不存在违反有关法律、行政法规的情形。

（二）监事会的意见

2025 年 2 月 6 日，公司召开第三届监事会第十八次会议，公司监事会经审议认为本次股权激励计划及本次员工持股计划的制定和实施符合《公司法》《证券法》《管理办法》《股票上市规则》《试点指导意见》《监管指引 1 号》等有关规定；本次股权激励计划及本次员工持股计划的实施有利于建立和完善员工与全体股东的利益共享机制，有利于进一步优化公司治理结构，提升员工的凝聚力和公司竞争力，充分调动员工的积极性和创造性，实现公司的可持续发展，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，精智达本次股权激励计划及本次员工持股计划不存在明显损害精智达及全体股东利益的情形。

九、本次股权激励计划及本次员工持股计划的关联董事回避表决事项

根据《股权激励计划（草案）》《员工持股计划（草案）》、激励对象名单、参加对象名单、第三届董事会第二十四次会议决议及记录，作为本次股权激励计划激励对象或本次员工持股计划参加对象的董事，在董事会会议审议本次股权激励计划或本次员工持股计划相关议案时已回避表决。

据此，本所律师认为，作为本次股权激励计划激励对象或本次员工持股计划参加对象的董事，在董事会会议审议本次股权激励计划或本次员工持股计划相关议案时已回避表决，符合《管理办法》《试点指导意见》的规定。

十、结论意见

综上所述，本所律师认为：

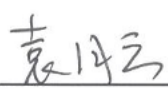
1. 精智达具体实施本次股权激励计划和本次员工持股计划的主体资格；
2. 本次股权激励计划符合《公司法》《证券法》《管理办法》《股票上市规则》的相关规定；
3. 本次员工持股计划符合《试点指导意见》《监管指引 1 号》的相关规定；
4. 截至本法律意见书出具日，本次股权激励计划及本次员工持股计划已按照有关规定履行了现阶段必要的信息披露义务，公司尚需按照相关法律、行政法规、规范性文件及中国证监会的有关规定继续履行相应的后续程序及信息披露义务。

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深圳精智达技术股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划及 2025 年员工持股计划的法律意见书》的签署页)

负责人 
张利国



经办律师 
袁月云


刘欢

2025 年 2 月 6 日