



君合律师事务所

北京市建国门北大街 8 号华润大厦 20 层  
邮编：100005  
电话：（86-10） 8519-1300  
传真：（86-10） 8519-1350  
junhebj@junhe.com

北京市君合律师事务所

关于

圣邦微电子（北京）股份有限公司

2025 年第二期股票期权激励计划（草案）的

法律意见书



二零二五年五月

关于圣邦微电子（北京）股份有限公司

2025 年第二期股票期权激励计划（草案）的法律意见书

致：圣邦微电子（北京）股份有限公司

北京市君合律师事务所（以下简称“**本所**”）是具有从事法律业务资格的律师事务所。本所受圣邦微电子（北京）股份有限公司（以下简称“**圣邦股份**”、“**公司**”）委托，委派本所律师以专项法律顾问的身份，就圣邦股份实施 2025 年第二期股票期权激励计划（以下简称“**本次激励计划**”）所涉及的有关法律事项，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**》）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《**管理办法**》）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称《**创业板股票上市规则**》）、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》（以下简称《**自律监管指南**》）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省）正式公布并实施的法律、行政法规及规范性文件以及《圣邦微电子（北京）股份有限公司章程》（以下简称《**公司章程**》）而出具。

根据有关法律、行政法规及规范性文件的要求和圣邦股份的委托，本所律师就本次激励计划涉及的相关事实情况，包括公司实施本次激励计划的主体资格、本次激励计划的主要内容、实施本次激励计划所需履行的法定程序、本次激励计划激励对象的确定、本次激励计划的信息披露、公司是否为激励对象提供财务资助、本次激励计划对公司及全体股东利益的影响等进行了审查，并根据本所律师对事实的了解和对法律的理解，就本法律意见书出具日之前已发生并存在的事实发表法律意见。

本法律意见书仅就与本次激励计划有关的法律问题发表意见，并不对会计、审计、投资决策等事宜发表意见。在本法律意见书中对有关审计报告等专业报告中某些数据和结论的引述，并不意味着本所对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示保证，本所并不具备核查并评价这些数据、结论的适当资格。

为出具本法律意见书，本所律师审查了圣邦股份提供的有关文件及其复印件，并进行了充分、必要的查验，并基于圣邦股份向本所律师作出的如下保证：圣邦股份已提供了出具法律意见书所必须的、真实的、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以及圣邦股份向本所出具的说明出具本法律意见书。

本所及本所律师依据《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、必要的核查验证，保证本法律意见书所认定的事实真实、准确、完整，不存在虚假记载、误导性陈述及重大遗漏，并承担相应法律责任。

本法律意见书仅供圣邦股份本次激励计划之目的使用，不得用作任何其他目的。本所同意圣邦股份将本法律意见书作为必备文件之一，随其他材料一并提交深圳证券交易所（以下简称“**深交所**”）予以公告。

基于上述声明，本所律师根据有关法律、行政法规及规范性文件的要求，按照中国律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对圣邦股份提供的文件及有关事实进行了审查和验证，出具本法律意见书如下：

## 正 文

### 一、 公司实施本次激励计划的主体资格

(一) 根据中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）于 2017 年 5 月 5 日下发的《关于核准圣邦微电子（北京）股份有限公司首次公开发行股票批复》（证监许可[2017]647 号），中国证监会核准圣邦股份公开发行不超过 1,500 万股新股。经深交所批准，公司股票于 2017 年 6 月 6 日在深交所挂牌交易，股票简称为“圣邦股份”，股票代码为“300661”。

(二) 根据北京市海淀区市场监督管理局于 2024 年 11 月 11 日核发的《营业执照》（统一社会信用代码：91110108797556902W），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>），圣邦股份成立于 2007 年 1 月 26 日，注册资本 47,198.0615 万元；住所为北京市海淀区西三环北路 87 号 11 层 4-1106；法定代表人为张世龙；类型为股份有限公司（中外合资、上市）；经营范围为研发、委托生产集成电路产品、电子产品、软件；销售自产产品；集成电路产品、电子产品、软件的批发；提供技术开发、技术转让、技术咨询、技术培训；技术进出口、货物进出口。（上述经营范围不涉及国营贸易管理商品，涉及配额、许可证管理商品的，按国家有关规定办理申请。）（市场主体依法自主选择经营项目，开展经营活动；依法须经批准的项目，经相关部门批准后依批准的内容开展经营活动；不得从事国家和本市产业政策禁止和限制类项目的经营活动）。

根据《公司章程》，圣邦股份为永久存续的股份有限公司。

根据圣邦股份的确认，截至本法律意见书出具之日，圣邦股份不存在股东大会决议解散、出现《公司章程》规定的解散事由、因合并或分立而解散、不能清偿到期债务依法被宣告破产、违反法律、行政法规被依法吊销营业执照、责令关闭或者被撤销及经营管理发生严重困难、通过其他途径不能解决而被人民法院依法解散的情形。

据此，圣邦股份系依法成立并有效存续的股份有限公司，不存在根据《公司法》等法律、行政法规以及《公司章程》需要终止的情形。

(三) 根据致同会计师事务所（特殊普通合伙）于 2025 年 4 月 26 日出具的《圣邦微电子（北京）股份有限公司二〇二四年度审计报告》（致同审字（2025）第 110A019758 号）及圣邦股份的确认，并经本所律师核查，圣邦股份不存在《管理办法》第七条规定的不得实行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。

据此，截至本法律意见书出具之日，圣邦股份系依法设立并有效存续的股份公司，不存在《管理办法》规定的不得实行股权激励的情形，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

2025 年 5 月 26 日，圣邦股份第五届董事会第八次会议审议通过了《圣邦微电子（北京）股份有限公司 2025 年第二期股票期权激励计划（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，主要内容如下：

### （一） 本次激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》，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（含下属分、子公司）核心团队的积极性，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。

据此，《激励计划（草案）》明确了实施目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

### （二） 本次激励计划的对象

#### 1、 激励对象确定的依据

##### （1） 激励对象确定的法律依据

本次激励计划的激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《创业板股票上市规则》及《自律监管指南》等有关法律、行政法规、规范性文件及《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

本次激励计划首次授予部分涉及的激励对象为公司高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干（不包括独立董事、监事，不包

括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、激励对象的范围

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计 1,470 人，包括：

- (1) 公司高级管理人员；
- (2) 公司核心管理人员；
- (3) 公司核心技术（业务）骨干。

根据《激励计划（草案）》的规定以及圣邦股份的确认，上述人员不包括公司独立董事、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。以上所有激励对象必须在公司授予股票期权时以及在本次激励计划规定的考核期内与公司存在劳动关系或聘用关系。

预留授予部分的激励对象将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、激励对象的资格

根据《激励计划（草案）》的规定以及圣邦股份的确认，并经本所律师查验公司监事会决议，截至本法律意见书出具之日，本次激励计划首次授予的激励对象不存在如下情形：

- (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。

据此，《激励计划（草案）》明确了本次激励计划激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第九条第（二）项、第十五条及《创业板股票上市规则》第 8.4.2 条的规定，涉及的激励对象的主体资格符合《管理办法》第八条的规定。

(三) 本次激励计划标的股票的来源及数量

1、本次激励计划标的股票的来源

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划采用的激励工具为股票期权，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、本次激励计划拟授予股票期权的数量

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 1,270.00 万份，约占本次激励计划公告时公司股本总额 47,408.8696 万股的 2.68%。其中，首次授予 1,016.00 万份，约占本次激励计划公告时公司股本总额的 2.14%，首次授予部分占本次拟授予权益总额的 80.00%；预留 254.00 万份，约占本次激励计划公告时公司股本总额的 0.54%，预留部分占本次拟授予权益总额的 20.00%。

2021 年，公司公告了 2021 年限制性股票激励计划，首次和预留授予的限制性股票合计 614.25 万股，约占本次激励计划公告时公司股本总额的 1.30%；2022 年，公司公告了 2022 年股票期权激励计划，首次授予股票期权 494.91 万份，约占本次激励计划公告时公司股本总额的 1.04%；2023 年，公司公告了 2023 年股票期权激励计划，首次和预留授予登记的股票期权合计 1,032.40 万份，约占本次激励计划公告时公司股本总额的 2.18%；2025 年，公司公告了 2025 年股票期权激励计划，首次和预留授予的股票期权合计 1,250.00 万份，约占本次激励计划公告时公司股本总额的 2.64%；加上本次激励计划拟授予的 1,270.00 万份股票期权，约占本次激励计划公告时公司股本总额的 9.83%。

根据《激励计划（草案）》，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次激励计划公告时公司股本总额的 20%。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本次激励计划公告时公司股本总额的 1%。

自本次激励计划公告之日起至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积金转增股本、派发股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格或授予数量将根据本次激励计划相关规定进行相应的调整。

据此，《激励计划（草案）》明确了拟授出权益的数量及其占公司股本总额的比例、种类、来源，拟预留权益的数量以及其占本次激励计划拟授出权益总额的比例，符合《管理办法》第九条第（三）项、第十二条的规定；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占公司股本总额的比例、本次激励计划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股票占公司股本总额的比例符合《管理办法》第十四条和《创业板股票上市规则》第 8.4.5 条的规定；本次激励计划预留部分占本次激励计划拟授予权益总额的比例符合《管理办法》第十五条的规定。

(四) 激励对象获授权益的分配情况

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划拟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时公司总股本的比例 |
|---------------------------|------|---------------|--------------|--------------------|
| 张绚                        | 财务总监 | 8.00          | 0.63%        | 0.02%              |
| 核心管理人员、核心技术（业务）骨干 1,469 人 |      | 1,008.00      | 79.37%       | 2.13%              |
| 预留                        |      | 254.00        | 20.00%       | 0.54%              |
| 合计                        |      | 1,270.00      | 100.00%      | 2.68%              |

据此，《激励计划（草案）》明确了公司拟授予对象可获授股票期权的权益数量及占本次激励计划拟授出权益数量的比例，符合《管理办法》第九条第（四）项的规定。

(五) 本次激励计划的有效期限、授予日、等待期、可行权日及禁售期

1、有效期

根据《激励计划（草案）》，本次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 72 个月。

2、授予日

根据《激励计划（草案）》，股票期权的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。公司需在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会向激励对象首次授予股票期权并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本次激励计划，未授予的股票期权失效。根据相关规定，公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。预留权益的授权日，遵循上述原则，并在本次激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内由董事会确认。



### 3、等待期

根据《激励计划（草案）》，股票期权自相应授予之日起至股票期权可行权日之间的时间段为等待期，激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自相应授予之日起计算分别为 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月。等待期内，激励对象根据本次激励计划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

根据《激励计划（草案）》，在本次激励计划的等待期届满之后，激励对象获授的股票期权进入可行权期。股票期权在满足相应行权条件后将按本次激励计划的行权安排进行行权。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、半年度报告公告前十五日内；
- (2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- (3) 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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；
- (4) 中国证监会及深交所规定的其他期间。

根据《激励计划（草案）》，如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权的期间另有新的规定的，则以新的相关规定为准。

本次激励计划首次授予及预留授予的股票期权的行权期及各期行权时间和比例的安排如下表所示：

| 行权安排   | 行权时间                                             | 行权比例 |
|--------|--------------------------------------------------|------|
| 第一个行权期 | 自相应授予之日起 12 个月后的首个交易日起至相应授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止 | 22%  |
| 第二个行权期 | 自相应授予之日起 24 个月后的首个交易日起至相应授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止 | 24%  |
| 第三个行权期 | 自相应授予之日起 36 个月后的首个交易日起至相应授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止 | 26%  |
| 第四个行权期 | 自相应授予之日起 48 个月后的首个交易日起至相应授予之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止 | 28%  |

根据《激励计划（草案）》，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的权益同时受行权条件约束，且行权之前不得转让、用于担保或偿还债务等，若届时股票期权不得行权的，则因前述原因获得的权益同样不得行权。各行权期内，当期可行权但未行权

或因未满足行权条件而不能行权的股票期权，由公司办理注销。

## 5、禁售期

本次激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第18号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律、行政法规、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，在其就任时确定的任期内和任期届满后六个月内，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六个月内卖出，或者在卖出后六个月内又买入，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) 在本次激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、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。

据此，《激励计划（草案）》明确了股权激励计划的有效期，股票期权的授予日、等待期、可行权日和禁售期，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《管理办法》第十三条、第十六条、第三十条、第三十一条、第三十二条和第四十二条及《公司法》《证券法》的相关规定。

## （六） 股票期权的行权价格及其确定方法

### 1、首次授予股票期权的行权价格

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划首次授予股票期权的行权价格为每份 72.60 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有效期内以每份 72.60 元的价格购买 1 股公司股票的权利。

### 2、股票期权行权价格的确定方法

根据《激励计划（草案）》，首次授予股票期权的行权价格定价方法为自主定价，行权价格为 72.60 元/份，不低于公司股票票面金额。

- (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 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日公司股票交易总量）为 93.52 元/股，本次行权价格占前 1 个交易日交易均价的 77.63%；
- (2) 本次激励计划公告前 120 个交易日公司股票交易均价（前 120 个交易日公司股票交易总额/前 120 个交易日公司股票交易总量）为 96.49 元/股，本次行权价格占前 120 个交易日交易均价的 75.24%。

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划预留股票期权在授予前，需召开董事会审议通过相关议案并确定预留授予价格，预留股票期权的行权价格不低于公司股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

- (1) 预留股票期权授予董事会决议公告前 1 个交易日公司股票交易均价的 75%；
- (2) 预留股票期权授予董事会决议公告前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日公司股票交易均价之一的 75%。

### 3、定价合理性

公司已聘请独立财务顾问上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司出具了《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于圣邦微电子（北京）股份有限公司 2025 年第二期股票期权激励计划（草案）之独立财务顾问报告》，对本次激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司的持续发展、是否损害股东利益等发表意见。

据此，《激励计划（草案）》已明确本次激励计划的股票期权的行权价格及行权价格的确定方法，并已对定价依据及定价方式作出说明，符合《管理办法》第九条第（六）项的规定；本次激励计划股票期权行权价格的确定方法符合《管理办法》第二十九条的规定。

## （七）股票期权的授予条件与行权条件

### 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

根据《激励计划（草案）》，各行权期内，同时满足下列条件的，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

本次激励计划首次授予部分的考核年度为 2025-2028 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。对各考核年度的营业收入值(A)或营业收入累计值(B)进行考核，根据下述任一指标完成情况确定公司层面行权比例 X，各年度业绩考核目标安排如下表所示：

| 行权期    | 对应考核年度 | 该考核年度使用的营业收入值或营业收入累计值             | 年度营业收入值(A)           |                      | 年度营业收入累计值(B)         |                      |
|--------|--------|-----------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
|        |        |                                   | 目标值(A <sub>m</sub> ) | 触发值(A <sub>n</sub> ) | 目标值(B <sub>m</sub> ) | 触发值(B <sub>n</sub> ) |
| 第一个行权期 | 2025   | 2025 年营业收入值                       | 38.00                | 37.09                | 38.00                | 37.09                |
| 第二个行权期 | 2026   | 2026 年营业收入值或 2025-2026 年两年营业收入累计值 | 43.00                | 41.09                | 81.00                | 78.18                |
| 第三个行权期 | 2027   | 2027 年营业收入值或 2025-2027 年三年营业收入累计值 | 48.00                | 45.09                | 129.00               | 123.27               |
| 第四个行权期 | 2028   | 2028 年营业收入值或 2025-2028 年四年营业收入累计值 | 54.00                | 49.89                | 183.00               | 173.16               |

| 考核指标              | 考核指标完成比例                                                                                                    | 公司层面行权比例 X |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 年度营业收入值(A)        | $A \geq A_m$                                                                                                | 100%       |
|                   | $A_n \leq A < A_m$                                                                                          | 80%        |
|                   | $A < A_n$                                                                                                   | 0          |
| 年度营业收入累计值(B)      | $B \geq B_m$                                                                                                | 100%       |
|                   | $B_n \leq B < B_m$                                                                                          | 80%        |
|                   | $B < B_n$                                                                                                   | 0          |
| 确定公司层面行权比例 X 值的规则 | 当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时，X=100%；当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时，X=0；当考核指标 A、B 出现其他组合分布时，X=80%。 |            |

根据《激励计划（草案）》，若本次激励计划预留授予部分的股票期权于 2025 年第三季度报告披露之前授出，预留授予部分的股票期权考核年度及考核指标与首次授予部分一致。若本次激励计划预留授予部分的股票期权于 2025 年第三季度报告披露之后授出，则预留授予部分的考核年度为 2026-2029 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标安排如下表所示：

| 行权期    | 对应考核年度 | 该考核年度使用的营业收入值或营业收入累计值             | 年度营业收入值（A） |         | 年度营业收入累计值（B） |         |
|--------|--------|-----------------------------------|------------|---------|--------------|---------|
|        |        |                                   | 目标值（Am）    | 触发值（An） | 目标值（Bm）      | 触发值（Bn） |
| 第一个行权期 | 2026   | 2026 年营业收入值或 2025-2026 年两年营业收入累计值 | 43.00      | 41.09   | 81.00        | 78.18   |
| 第二个行权期 | 2027   | 2027 年营业收入值或 2025-2027 年三年营业收入累计值 | 48.00      | 45.09   | 129.00       | 123.27  |
| 第三个行权期 | 2028   | 2028 年营业收入值或 2025-2028 年四年营业收入累计值 | 54.00      | 49.89   | 183.00       | 173.16  |
| 第四个行权期 | 2029   | 2029 年营业收入值或 2025-2029 年五年营业收入累计值 | 60.00      | 54.69   | 243.00       | 227.85  |

| 考核指标             | 考核指标完成比例                                                                                                                  | 公司层面行权比例 X |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 年度营业收入值（A）       | $A \geq A_m$                                                                                                              | 100%       |
|                  | $A_n \leq A < A_m$                                                                                                        | 80%        |
|                  | $A < A_n$                                                                                                                 | 0          |
| 年度营业收入累计值（B）     | $B \geq B_m$                                                                                                              | 100%       |
|                  | $B_n \leq B < B_m$                                                                                                        | 80%        |
|                  | $B < B_n$                                                                                                                 | 0          |
| 确定公司层面行权比例 X 的规则 | 当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X=100\%$ ；当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时， $X=0$ ；当考核指标 A、B 出现其他组合分布时， $X=80\%$ 。 |            |

注：上述“营业收入”以经公司聘请的符合《证券法》相关规定的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，单位“亿元”。

各行权期内，公司未满足相应业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

#### (4) 个人层面绩效考核要求

公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其行权比例，若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际行权额度=个人层

面标准系数×个人当年计划行权额度×公司层面行权比例。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）和不合格（D）四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权比例：

| 评价标准 | 优秀（A） | 良好（B） | 合格（C） | 不合格（D） |
|------|-------|-------|-------|--------|
| 标准系数 | 1.0   |       | 0.6   | 0      |

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本次激励计划规定的比例行权，当期未行权部分由公司办理注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本次激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，由公司办理注销。

据此，《激励计划（草案）》明确了激励对象获授条件及行权条件，符合《管理办法》第九条第（七）项的规定；本次激励计划股票期权授予条件与行权条件符合《管理办法》第十条、第十一条及第三十二条的规定。

#### （八） 本次激励计划的调整方法和程序

##### 1、 股票期权数量调整方法

根据《激励计划（草案）》，若在激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对股票期权数量进行相应调整。

##### 2、 股票期权行权价格的调整方法

根据《激励计划（草案）》，若在激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股或派息等事项，应对股票期权的行权价格进行相应调整。

##### 3、 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,《激励计划(草案)》已明确本次激励计划关于调整标的股票数量、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;本次激励计划的调整方法和程序符合《管理办法》第四十六条和第五十八条的规定。

(九) 其他

经本所律师核查,《激励计划(草案)》已对本次激励计划实施程序、公司与激励对象各自的权利义务、公司和激励对象发生异动的处理等内容作了规定。该等内容符合《管理办法》等有关法律、行政法规的规定。

综上所述,《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《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》的规定。

三、 实施本次激励计划所需履行的法定程序

(一) 已经履行的法定程序

- 1、圣邦股份董事会下设的薪酬与考核委员会已拟定《激励计划(草案)》并于 2025 年 5 月 26 日召开第五届董事会薪酬与考核委员会第五次会议,审议通过了上述《激励计划(草案)》等相关议案。
- 2、圣邦股份董事会于 2025 年 5 月 26 日召开第五届董事会第八次会议,审议通过了上述《激励计划(草案)》及其实施考核管理办法等相关议案。
- 3、圣邦股份监事会于 2025 年 5 月 26 日召开第五届监事会第八次会议,审议通过了上述《激励计划(草案)》及其实施考核管理办法等相关议案,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)》等法律、行政法规及规范性文件和圣邦股份的承诺,并经本所律师核查,圣邦股份还将履行的本次激励计划后续审议、公示等程序如下:

- 1、公司应当在召开股东大会前,在公司内部公示激励对象的姓名和职务(公示期不少于十日)。
- 2、公司监事会应当对股权激励名单进行审核,并充分听取公示意见;公司应当在股东大会审议本次股权激励计划前五日披露监事会对激励名单的审核意见及公示情况的说明。
- 3、独立董事将就股东大会审议本次激励计划相关议案向所有股东征集委托投票权。



- 4、公司股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的  $\frac{2}{3}$  以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。股东大会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。
- 5、经公司股东大会审议通过，且达到本次激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、行权和注销等事宜。

据此，圣邦股份本次激励计划已经履行的程序以及后续将履行的程序符合《管理办法》和《自律监管指南》的相关规定。公司尚需按照其进展情况根据有关法律、行政法规和规范性文件的规定继续履行后续相关程序。

#### 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节第（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，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于十天。

根据《激励计划（草案）》，监事会将审核激励对象名单，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五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》的相关规定。

#### 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、《激励计划（草案）》等必要文件。

此外，随着本次激励计划的进展，公司还应按照《公司法》《证券法》《管理办法》及《自律监管指南》等法律、行政法规、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）》以及圣邦股份的确认，圣邦股份不为激励对象依本次激励计划获取有关股票期权提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

据此，公司未为本次激励计划确定的激励对象提供财务资助，符合《管理办法》的相关规定。

## 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，且该内容亦符合《公司法》《证券法》《管理办法》及《自律监管指南》等有关法律、行政法规和规范性文件的规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。
- （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并以特别决议通过，此外独立董事还将就审议本次激励计划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） 圣邦股份已按照有关法律、行政法规的规定履行了现阶段与本次股权激励计划相关的信息披露义务。
- （四） 根据《激励计划（草案）》以及圣邦股份的确认，圣邦股份不为激励对象依本次激励计划获取有关股票期权提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

据此，本次激励计划不存在明显损害公司及其全体股东利益的情形和违反有关法律、行政法规的情形。

## 八、 结论意见

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日：

- （一） 圣邦股份系依法设立并有效存续的股份公司，不存在《管理办法》规定的不得实行股权激励的情形，具备实施本次激励计划的主体资格；
- （二） 《激励计划（草案）》具备《管理办法》规定的相关内容，且该内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》的规定；
- （三） 圣邦股份本次激励计划已经履行的程序以及将后续履行的程序符合《管理办法》和《自律监管指南》的相关规定，公司尚需按照其进展情况根据有关法律、行政法规和规范性文件的规定继续履行后续相关程序；

- （四） 本次激励计划激励对象的核实程序符合《管理办法》的相关规定；
- （五） 公司未为本次激励计划确定的激励对象提供财务资助，符合《管理办法》的相关规定；
- （六） 本次激励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；
- （七） 本次激励计划尚需公司股东大会以特别决议审议通过后方可生效施行。

（以下无正文）

## 君合律师事务所

（本页无正文，为《北京市君合律师事务所关于圣邦微电子（北京）股份有限公司 2025 年第二期股票期权激励计划（草案）的法律意见书》的签署页）

北京市君合律师事务所

负责人：\_\_\_\_\_

华晓军 律师

\_\_\_\_\_  
石铁军 律师

\_\_\_\_\_  
崔 健 律师

年 月 日