
北京德恒律师事务所

关于

成都振芯科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划的

法律意见



北京德恒律师事务所
DeHeng Law Offices

北京市西城区金融街 19 号富凯大厦 B 座 12 层

电话: 010-52682888 传真: 010-52682999 邮编: 100033

北京德恒律师事务所

关于成都振芯科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划的

法律意见

德恒 01F20241675-01 号

致：成都振芯科技股份有限公司

北京德恒律师事务所（以下简称“本所”）受成都振芯科技股份有限公司（以下简称“公司”或“振芯科技”）的委托，担任振芯科技 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）事项的专项法律顾问。本所已根据《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（2024 年修订）》（以下简称“《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（2024 年修订）》（以下简称“《指南第 1 号》”）等法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件和《成都振芯科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对本次激励计划进行了核查验证，并据此出具本法律意见。

在振芯科技保证其为本次激励计划事项向本所提供的原始文件、副本材料和影印件上的签字、签章均为真实的；其所作的陈述和说明是完整、真实和有效的；以及一切足以影响本法律意见的事实和文件均已向本所披露，而无任何隐瞒、疏漏之处的基础上，本所及本所律师遵循审慎性及重要性原则，独立、客观、公正地对本次激励计划事项进行了查验和确认。

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》等法律法规的规定，及本法律意见出具日以前已经发生或存在的事实，严格履行法定职责，遵循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，并承担相应的法律责任。

本所依据本法律意见出具之日之前已经发生或存在的事实，并基于对有关事实的了解和对中国法律的理解发表法律意见。本所仅根据中国现行有效的法律、法规、规范性文件发表法律意见，并不依据中国法律之外的其他任何法律发表法律意见，也不对会计、审计、资产评估、投资决策、财务分析等法律之外的专业事项和报告发表意见；本所在本法律意见中对于有关报表、财务审计和资产评估等文件中的某些数据和结论的引用，并不意味着本所对这些数据和结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证，本所及本所律师对于该等内容无核查和作出判断的适当资格。

本所同意振芯科技在为本次激励计划事项所制作的文件中引用本法律意见的相关内容，但振芯科技做上述引用时，不得因引用导致法律上的歧义或曲解。

本法律意见仅供振芯科技为本次激励计划之目的使用，非经本所同意，不得被任何人用作任何其他用途。

基于上述，本所根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《指南第 1 号》等法律、法规和规范性文件的要求及《公司章程》的规定，按照我国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如下：

一、本次激励计划的主体资格

(一) 公司于 2003 年 6 月 12 日设立，于 2010 年 7 月 26 日经中国证券监督管理委员会（以下简称“证监会”）证监许可〔2010〕957 号文核准，向社会公众公开发行人民币普通股（A 股）股票 1,750 万股，并于 2010 年 8 月 6 日在深圳证券交易所上市交易，股票代码：300101。

(二) 公司目前持有成都市市场监督管理局核发的《营业执照》（统一社会信用代码为 915101007497238179），根据该《营业执照》的记载，公司住所为成都高新区高朋大道 1 号，法定代表人为谢俊，注册资本为 56,454.60 万元，公司类型为其他股份有限公司（上市），经营范围为“设计、开发、销售集成电路、

微波组件及相关电子器件；设计、开发、生产（另设分支机构或另择经营场地经营）、销售卫星导航应用设备、软件和相关电子应用产品；设计、开发、生产（另设分支机构或另择经营场地经营）、销售监控电视摄像机；软件开发、信息系统集成、工程设计、施工和相关技术服务、技术转让及信息咨询；数据处理、存储服务；货物进出口、技术进出口；电子与智能化工程设计、施工（凭资质证书从事经营）；电信业务代理（凭电信业务代理合同在合同期内经营）；（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）”，营业期限至长期。

（三）依据公司现行有效的《公司章程》规定，公司为永久存续的股份有限公司。经本所律师核查，振芯科技不存在破产、解散、清算以及其它根据我国现行法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定需要终止的情形。

（四）经本所律师查询全国企业信用信息公示系统，截至本法律意见出具日，公司登记状态为“存续（在营、开业、在册）”。

根据公司提供的资料、四川华信（集团）会计师事务所出具的编号为川华信审（2024）第 0005 号的《成都振芯科技股份有限公司 2023 年度审计报告》及公司出具的书面承诺，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实施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。

基于上述，本所律师认为，振芯科技为依法设立并有效存续的股份有限公司，不存在根据法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定需要解散或终止的情形，振芯科技不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励计划的情形，

振芯科技具备实施本次激励计划的主体资格。

二、本次激励计划的合法合规性

公司于 2024 年 11 月 6 日召开第六届董事会第三次临时会议,审议通过了《关于公司〈2024 年限制性股票激励计划(草案)〉及其摘要的议案》及相关议案。本所律师依照《管理办法》《上市规则》等法律、法规和规范性文件等相关规定,对《成都振芯科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“《激励计划(草案)》”)的内容进行了逐项核查。

(一) 本次激励计划的目的

根据《激励计划(草案)》,实施本次激励计划的目的是:进一步建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干人员的积极性,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,确保公司发展战略和经营目标的实现。

(二) 激励对象的确定依据和范围

1. 激励对象的确定依据

(1) 激励对象确定的法律依据

本次激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《指南第1号》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。

本次激励计划的激励对象不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的下列情形:

- 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。

(2) 激励对象确定的职务依据

本次激励计划激励对象为公司(含子公司,下同)部分董事、高级管理人员、核心骨干(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)。所有激励对象由薪酬委员会提名,并经公司监事会核实确定。

2. 激励对象的范围

本次激励计划授予的激励对象共计41人,为:

- (1) 公司部分董事、高级管理人员;
- (2) 公司核心骨干;

以上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、子女及外籍人员。

激励对象中,董事必须经股东大会选举,高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在本次激励计划的有效期限内与公司或子公司具有聘用、雇佣或劳务关系。

3. 激励对象的核实

(1) 本次激励计划经董事会审议通过后,公司将通过公司内部公告栏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次激励计划前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。

本所律师认为,《激励计划(草案)》及其摘要中关于激励对象的确定依据、范围、核实的规定符合《管理办法》第八条、第三十七条以及《上市规则》第8.4.2

条等法律、法规和规范性文件的规定。

(三) 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配

1. 本次激励计划的激励方式及股票来源

本次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. 授出限制性股票的数量

公司拟向激励对象授予的限制性股票数量为1,500万股, 约占本次激励计划草案公告时公司股本总额56,454.60万股的2.6570%, 无预留权益。

公司2021年第一次临时股东大会审议通过的《2021年限制性股票激励计划(草案)》尚在实施中, 尚未归属的股票数量为335.97万股。公司全部在有效期内的股权激励计划(含本次激励计划)所涉及的标的股票总数累计1,835.97万股, 未超过本次激励计划草案公告时公司股本总额的20.00%。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草案公告时公司股本总额的1.00%。

3. 激励对象获授的限制性股票分配情况

本次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)	占本计划授予限制性股票总数的比例	占本计划公告日股本总额的比例
谢俊	董事长	17	1.1333%	0.0301%
徐进	副董事长	17	1.1333%	0.0301%
柏杰	董事	17	1.1333%	0.0301%
杨章	董事	12	0.8000%	0.0213%
杨国勇	董事兼总经理	12	0.8000%	0.0213%
核心骨干 (36 人)		1,425	95.0000%	2.5242%
合计 (41 人)		1,500	100%	2.6570%

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总股本总额的20%。

(2) 本次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。

本所律师认为，《激励计划（草案）》中关于本次激励计划所涉及的激励方式、来源、数量和分配的规定符合《管理办法》第十二条、第十四条以及《上市规则》第8.4.1条、第8.4.2条、第8.4.5条等法律、法规和规范性文件的规定。

(四) 本次激励计划的有效期、授予日、归属安排及禁售期

1. 本次激励计划的有效期

本次激励计划有效期为自限制性股票授予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. 本次激励计划的授予日

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对激励对象进行授予限制性股票，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，并宣告终止实施本次激励计划，未完成授予的限制性股票失效。根据《管理办法》不得授出限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

3. 本次激励计划的归属期限及归属安排

本次激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，但相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票有限制的期间内不得归属。

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》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励

对象归属限制性股票时应当符合修改后的《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。

本次激励计划授予限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起 16 个月后的首个交易日起至授予之日起 28 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自授予之日起 28 个月后的首个交易日起至授予之日起 40 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自授予之日起 40 个月后的首个交易日起至授予之日起 52 个月内的最后一个交易日当日止	20%

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。

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等。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

4. 本次激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次激励计划的限售规定按照《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。

(3) 激励对象减持公司股票还需遵守《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等相关规定。

(4) 在本次激励计划有效期内, 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。

综上, 本所律师认为, 《激励计划(草案)》中关于本次激励计划的有效期、授予日、归属安排及禁售期的规定符合《管理办法》第十三条、第二十二条、第二十四条、第二十五条、第四十四条以及《上市规则》第 8.4.3 条等法律、法规和规范性文件的规定。

(五) 本次激励计划的授予价格及确定方法

1. 限制性股票的授予价格

本次激励计划授予限制性股票的授予价格为15.36元/股。即满足授予和归属条件后, 激励对象可以15.36元/股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. 限制性股票授予价格的确定方法

限制性股票授予价格不低于股票票面金额, 且不低于下列价格较高者:

(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个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)每股19.20元的80%, 即每股15.36元;

(2) 本次激励计划公告前20个交易日(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量)的公司股票交易均价每股17.97元的80%, 为每股14.37元。

本所律师认为, 《激励计划(草案)》中关于限制性股票授予价格及确定方法的规定符合《管理办法》第二十三条、《上市规则》第8.4.4条等法律、法规和规范性文件的规定。

(六) 限制性股票的授予与归属条件

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。

(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。

(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:

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归属的限制性股票取消归属，并作废失效；激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，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) 业绩考核要求

①上市公司合并层面业绩考核要求

本次激励计划授予的限制性股票的归属考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，上市公司合并层面业绩考核目标如下表所示：

考核年度	营业收入增长率 (Am)	净利润增长率 (Bm)
------	--------------	-------------

2025 年	以 2023 年为基数，2025 年营业收入增长率不低于 20%	以 2023 年为基数，2025 年净利润增长率不低于 50%
2026 年	以 2023 年为基数，2026 年营业收入增长率不低于 40%	以 2023 年为基数，2026 年净利润增长率不低于 80%
2027 年	以 2023 年为基数，2027 年营业收入增长率不低于 70%	以 2023 年为基数，2027 年净利润增长率不低于 240%

注：上述“净利润”指标是指经审计的当期未摊销激励计划股份支付费用的归属于上市公司股东的净利润。

营业收入、净利润实际增长率对应各解锁比例

业绩达成率 (P)	考核完成情况	上市公司层面归属比例 (M)
$P_1=A/A_m \times 100\%$ $P_2=B/B_m \times 100\%$ A 为考核年度营业收入实际增长率 B 为考核年度净利润实际增长率	$P_1 \geq 100\%$ 或 $P_2 \geq 100\%$	100%
	$80\% \leq P_1 < 100\%$ 或 $80\% \leq P_2 < 100\%$	取 P_1 、 P_2 的孰高值
	$P_1 < 80\%$ 且 $P_2 < 80\%$	0

②各公司单体层面业绩考核要求

振芯科技、国星通信、国翼电子单体层面的业绩考核为对每个考核年度的净利润增长率进行考核 (各公司单体层面业绩考核要求仅适用于在各公司任职的激励对象，不含上市公司董事、高管)。

考核年度	振芯科技	国星通信	国翼电子
2025 年	以 2023 年为基数，2025 年净利润增长率不低于 50%	以 2023 年为基数，2025 年净利润增长率不低于 50%	以 2023 年为基数，2025 年净利润增长率不低于 50%
2026 年	以 2023 年为基数，2026 年净利润增长率不低于 80%	以 2023 年为基数，2026 年净利润增长率不低于 80%	以 2023 年为基数，2026 年净利润增长率不低于 80%
2027 年	以 2023 年为基数，2027 年净利润增长率不低于 240%	以 2023 年为基数，2027 年净利润增长率不低于 240%	以 2023 年为基数，2027 年净利润增长率不低于 240%

注：上述“净利润”指标是指经审计的当期未摊销激励计划股份支付费用的净利润。

③各公司层面归属比例

任职于振芯科技、国星通信、国翼电子的激励对象 (不含上市公司董事、高管)，需视完成上市公司合并层面业绩考核要求、各公司单体层面业绩考核要求进行归属；上市公司董事、高管需视完成上市公司合并层面业绩考核要求进行归属。具体情况如下表所示：

上市公司合并层面业绩考核目标是否实现 (M > 0)	各公司单体层面业绩考核目标是否实现	各公司层面归属比例 (N)
是	/	M
否	是	60%

	否	0
--	---	---

(5) 个人层面绩效考核要求

个人层面上一年度考核等级（满分 100 分）	个人层面归属比例（Q）
年度绩效考核分数≥80 分	100%
60 分≤年度绩效考核分数<80 分	60%
年度绩效考核分数 < 60 分	不得归属或递延至下期归属，并作废失效

公司在满足业绩考核的前提下，激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=各公司层面归属比例（N）×个人层面归属比例（Q）×个人当年计划归属的股票数量。

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。激励对象经公司层面业绩考核及个人层面绩效考核后，个人当年实际可归属的限制性股票数量以四舍五入取整数。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本次激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本次激励计划。

公司在《激励计划（草案）》中披露了考核指标的科学性和合理性。

本所律师认为，《激励计划（草案）》中关于本次激励计划激励对象的授予与归属条件的规定符合《管理办法》第七条、第八条、第十条、第十一条等法律、法规和规范性文件的规定。

(七) 本次激励计划的实施程序

1. 限制性股票激励计划生效程序

(1) 公司董事会薪酬委员会负责拟定本次激励计划草案及摘要。

(2) 公司董事会应当依法对本次激励计划作出决议。董事会审议本次激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本次激励计划并履行公示、公告程序后，将本次激励计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施限制性股票的授予、归属（登记）工作。

(3) 监事会应当就本次激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司应当聘请律师事务所对本次激励计划出具法律意见书，根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专业意见。

(4) 公司应当在召开股东大会前，通过公司内部公告栏公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于 10 天）。监事会应当对激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本次激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

公司应当对内幕信息知情人在本次激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，并说明是否存在内幕交易行为。

(5) 本次激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司股东大会在对本次限制性股票激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本限制性股票激励计划向所有的股东征集委托投票权。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 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。

公司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。

(6) 本次激励计划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限制性股票。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予和归属事宜。

2. 限制性股票的授予程序

(1) 股东大会审议通过本次激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

(2) 公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

(3) 公司监事会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

(4) 公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

(5) 股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本次激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划。根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

3. 限制性股票的归属程序

(1) 公司董事会应当在限制性股票归属前，就本次激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，监事会应当同时发表明确意见，律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。

(2) 对于满足归属条件的激励对象，由公司办理归属事宜，对于未满足归属条件的激励对象，当批次对应的限制性股票取消归属，并作废失效。上市公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

(3) 公司办理限制性股票的归属事宜前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

4. 本次激励计划的变更程序

(1) 公司在股东大会审议本次激励计划之前拟变更本次激励计划的，需经董事会审议通过。

(2) 公司在股东大会审议通过本次激励计划之后变更本次激励计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

①导致提前归属的情形；

②降低授予价格的情形（因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外）。

(3) 公司应及时履行公告义务；独立董事、监事会应就变更后的方案是否有利于公司的持续发展, 是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

5. 本次激励计划的终止程序

(1) 公司在股东大会审议本次激励计划之前拟终止实施本次激励计划的, 需经董事会审议通过并披露。

(2) 公司在股东大会审议通过本次激励计划之后终止实施本次激励计划的, 应当由股东大会审议决定并披露。

(3) 律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《管理办法》及相关法律、法规和规范性文件的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

本所律师认为, 《激励计划(草案)》中对本次激励计划的实施程序作出规定, 符合《管理办法》第九条、第三十三条、第三十四条、第三十五条、第三十七条、第三十八条、第三十九条、第四十条、第四十一条、第四十二条、第四十三条、第四十四条、第四十六条、第四十七条等法律、法规和规范性文件的规定。

(八) 本次激励计划的调整方法和程序

1. 限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本次激励计划公告日至激励对象获授限制性股票前, 以及激励对象获授限制性股票后至归属前, 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: Q_0 为调整前的限制性股票数量授予/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

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

其中：Q₀为调整前的限制性股票授予/归属数量；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授予/归属数量。

(3) 缩股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中：Q₀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

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

2. 限制性股票授予价格的调整方法

本次激励计划公告日至激励对象获授限制性股票前，以及激励对象获授限制性股票后至归属前，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：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

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

其中：P₀为调整前的授予价格；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：P₀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：P₀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

当出现前述情况时，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。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，同时公告法律意见。

本所律师认为，《激励计划（草案）》中关于限制性股票的调整方法和程序的规定符合《管理办法》第九条、第四十八条、第五十九条等法律、法规和规范性文件的规定。

(九) 限制性股票激励计划的会计处理

《激励计划（草案）》规定了限制性股票激励计划的会计处理，对限制性股票的公允价值及确定方法进行了明确规定，并预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响。

本所律师认为，《激励计划（草案）》中对会计处理方法及对经营业绩的影响作出规定，符合《管理办法》第九条、《指南第1号》等法律、法规和规范性文件的规定。

(十) 公司/激励对象各自的权利义务

1. 公司的权利与义务

(1) 公司具有对本次激励计划的解释和执行权，并按本次激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本次激励计划所确定的归属条件，公司将按本次激励计划规定的原则，向激励对象已获授但尚未登记的限制性股票取消归属，并作废失效。

(2) 公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

(3) 公司承诺不为激励对象依本次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。

(4) 公司应及时按照有关规定履行股权激励计划申报、信息披露等义务。

(5) 公司应当根据本次激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(6) 公司确定本次激励计划的激励对象不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

(7) 若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会薪酬委员会审议并报公司董事会批准，公司可向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。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

(8) 法律法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

2. 激励对象的权利与义务

(1) 激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展作出应有贡献。

(2) 激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

(3) 激励对象有权且应当按照本计划的规定获得归属股票，并按规定锁定和买卖股票。

(4) 激励对象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。

(5) 激励对象按照本次激励计划的规定获授的限制性股票，在归属前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

(6) 激励对象因本次激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

(7) 激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或归属安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本次激励计划所获得的全部利益返还公司。

(8) 法律法规及本次激励计划规定的其他相关权利义务。

本次激励计划经公司股东大会审议通过且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司将与每一位激励对象签署《限制性股票授予协议书》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

本所律师认为，《激励计划（草案）》中关于公司与激励对象各自的权利和义务的规定符合《管理办法》第九条、第二十条、第二十一条等法律、法规和规范性文件的规定。

(十一) 公司/激励对象发生异动的处理

1. 公司发生异动的处理

(1) 公司出现下列情形之一的，本次激励计划终止实施，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：

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) 公司出现下列情形之一的，本次激励计划正常实施：

①公司控制权发生变更；

②公司出现合并、分立等情形。

(3) 公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；激励对象获授限制性股票已归属的，激励对象应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定和本次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，可按照本次激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

2. 激励对象个人情况发生变化

(1) 激励对象如因出现如下情形之一而失去参与本次激励计划的资格，激励对象已归属的限制性股票不做变更，尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效：

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证监会认定的其他情形。

(2) 激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属子公司内任职的，其获授的限制性股票完全按照职务变更前本次激励计划规定的程序进行；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

(3) 激励对象因辞职、公司裁员（辞退）而离职，自情况发生之日，其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

(4) 激励对象因退休而离职，自情况发生之日，其已获授但尚未归属的限制性股票中，当年达到可归属时间限制和业绩考核条件的，可归属的限制性股票在离职之后仍可归属，其余尚未达到可归属时间限制和业绩考核条件的，作废失效。

(5) 激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

①激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已获授但尚未归属的限制性股票将完全按照丧失劳动能力前本次激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件。

②激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

(6) 激励对象身故，应分以下两种情况处理：

①激励对象因执行职务身故的，其已获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，已获授但尚未归属的限制性股票按照身故前本次激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件。

②激励对象因其他原因身故的，其已获授但尚未归属的限制性股票不得行权，并作废失效。

(7) 其它未说明的情况由董事会薪酬委员会认定，并确定其处理方式。

3. 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本次激励计划及/或双方签订的股权激励协议所发生的或与本次激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

本所律师认为，《激励计划（草案）》中对公司及激励对象发生异动的处理、公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制作出了规定，符合《管理办法》第九条、第十八条、《指南第 1 号》等法律、法规和规范性文件的规定。

（十二）其他规定

除上述内容外，《激励计划（草案）》还对本次激励计划的管理机构等有关事项进行了规定。

综上所述，本所律师认为，公司为实施本次激励计划而制定的《激励计划（草案）》具备《管理办法》第九条、《指南第 1 号》规定的内容，具体内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等相关法律、法规和规范性文件的规定。

三、本次激励计划涉及的法定程序

（一）公司为实施本次激励计划已经履行的程序

1. 公司董事会薪酬与考核委员会于 2024 年 10 月 31 日召开会议，审议通过了《关于公司〈2024 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于公司〈2024 年限制性股票激励计划激励对象名单〉的议案》。

2. 公司于 2024 年 11 月 6 日召开第六届董事会第三次临时会议，会议审议通过《关于公司〈2024 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2024 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公司 2024 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案，董事谢俊、徐进、柏杰、杨国勇、杨章作为被激励对象回避表决。

3. 公司于 2024 年 11 月 6 日召开第六届监事会第三次临时会议，审核通过了《关于公司〈2024 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》和《关于核查公司〈2024 年限制性股票激励计划激励对象名单〉的议案》。监事会认为董事会审议本次激励计划相关议案的程序和决策合法、有效，《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》《指南第 1 号》等有关法律、法规及规范性文件及《公司章程》的规定，公司实施本次激励计划有利于进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干人员的积极性，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，确保公司发展战略和经营目标的实现。公司实施本次激励计划有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。列入本次激励计划激励对象名单的人员具备《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格，不存在法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形，符合《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件，符合公司《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

（二）公司为实施本次激励计划尚待履行的主要程序

1. 公司应当在召开股东大会前，通过公司内部公告栏公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于 10 天）。监事会应当对激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本次激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

2. 本次激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司股东大会在对本次限制性股票激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本限制性股票激励计划向所有的股东征集委托投票权。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 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

3. 本次激励计划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限制性股票。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予和归属事宜。

基于上述，公司就本次激励计划已经履行的程序符合《管理办法》和《公司章程》的相关规定。

四、激励对象的确定

本次激励计划的激励对象为公司（含子公司）部分董事、高级管理人员及核心骨干（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）。所有激励对象由薪酬委员会提名，激励对象名单经公司监事会核实。

公司将在召开股东大会前，通过公司内部公告栏公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。公司监事会在充分听取公示意见，在公司股东大会审议本次激励计划前5日披露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。详见本法律意见“二、本次激励计划的合法合规性”之“（二）激励对象的确定依据和范围”部分内容。

基于上述，本所律师认为，激励对象的确定符合《管理办法》第八条、第三十七条等法律、法规和规范性文件的规定。

五、本次激励计划的信息披露

根据《管理办法》的规定，振芯科技尚需就本次激励计划履行下列信息披露义务：

1. 公司应在董事会审议通过《激励计划（草案）》后及时公告与本次股权激励有关的董事会决议、《激励计划（草案）》及其摘要、监事会意见等相关必要文件。

2. 公司在股东大会审议通过本次激励计划和相关议案后，应按照《管理办法》和《上市规则》的规定履行信息披露义务。

此外，公司还应按照《公司法》《证券法》《管理办法》和《上市规则》等法律、法规和规范性文件的规定，就本次激励计划的实施履行其他相关的信息披露义务。

六、财务资助

《激励计划（草案）》中对公司与激励对象各自的权利和义务进行了明确规定。其中，公司承诺不为激励对象依本次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。

公司已出具《声明和承诺》，承诺不存在为激励对象依本次激励计划获得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。

基于上述，本所律师认为，公司已承诺不存在为激励对象依本次激励计划获得有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，符合《管理办法》第二十一条等法律、法规和规范性文件的规定。

七、本次激励计划对公司和全体股东利益的影响

根据《激励计划（草案）》，公司实施本次激励计划的目的是“进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干人员的积极性，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，确保公司发展战略和经营目标的实现”。

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》《指南第 1 号》等有关法律、法规及规范性文件及《公司章程》的规定，公司实施本次激励计划有利于进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干人员的积极性，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，确保公司发展战略和经营目标的实现。公司实施本次激励计划有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

基于上述，本所律师认为，监事会已对本次激励计划是否有利于公司持续发展，是否损害上市公司利益发表了意见；经本所律师核查，公司本次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》第三条等法律、法规和规范性文件的规定。

八、结论意见

综上所述，本所律师认为，振芯科技具备实施本次激励计划的主体资格；振芯科技为实施本次激励计划而制定的《激励计划（草案）》符合有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定；截至本法律意见出具日，振芯科技已就本次激励计划履行了现阶段必要的法定程序，拟作为激励对象的董事已经回避表决；本次激励计划中激励对象的确定符合《管理办法》《上市规则》等法律、法规和规范性文件的规定；公司已履行现阶段的披露义务；本次激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。本次激励计划尚需履行股东大会审议程序。

本法律意见正本一式肆份，由本所律师签字并加盖本所公章后生效。

(本页以下无正文)

(本页无正文, 为《北京德恒律师事务所关于成都振芯科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划的法律意见》之签署页)



北京德恒律师事务所 (盖章)

负责人: _____

王 丽

经办律师: _____

范朝霞

经办律师: _____

郑云飞

2024 年 11 月 6 日