

北京市中伦（深圳）律师事务所  
关于深圳新宙邦科技股份有限公司  
2025 年限制性股票激励计划授予价格调整、  
首次授予部分第一个归属期归属条件成就  
及部分限制性股票作废事项的  
法律意见书

二〇二六年四月

## 目 录

一、 本次调整、本次归属及本次作废的批准和授权 .....	2
二、 本次调整 .....	4
三、 本次归属 .....	5
四、 本次作废 .....	9
五、 结论意见 .....	11

## 释义

在本法律意见书中，除非另有说明，以下简称或用语具有如下含义：

公司/新宙邦	指	深圳新宙邦科技股份有限公司
2025 年激励计划	指	新宙邦 2025 年限制性股票激励计划
本次调整	指	新宙邦 2025 年限制性股票激励计划首次及预留授予股份授予价格调整
本次归属	指	新宙邦 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就
本次作废	指	新宙邦 2025 年限制性股票激励计划部分限制性股票作废
《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》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《自律监管指南第 1 号》	指	《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》
《公司章程》	指	新宙邦现行有效的公司章程
《2025 年激励计划（草案）》	指	《深圳新宙邦科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》
《考核办法》	指	《深圳新宙邦科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
本法律意见书	指	《北京市中伦（深圳）律师事务所关于深圳新宙邦科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划授予价格调整、首次授予部分第一个归属期归属条件成就及部分限制性股票作废事项的法律意见书》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
深交所	指	深圳证券交易所
本所/中伦	指	北京市中伦（深圳）律师事务所
元	指	人民币元
中国	指	中华人民共和国

注：本法律意见书若出现总数合计与各分项数值之和尾数不符的，系四舍五入原因造成。



广东省深圳市福田区益田路 5033 号平安金融中心 A 座 57/58/59 层 邮编：518000  
57/58/59/F, Tower A, Ping An Finance Centre, 5033 Yitian Road, Futian District, Shenzhen, Guangdong 518000, China  
电话/Tel: +86 755 3325 6666 传真/Fax: +86 755 3320 6888 www.zhonglun.com

北京市中伦（深圳）律师事务所  
关于深圳新宙邦科技股份有限公司  
2025 年限制性股票激励计划授予价格调整、  
首次授予部分第一个归属期归属条件成就  
及部分限制性股票作废事项的  
法律意见书

致：深圳新宙邦科技股份有限公司

根据《公司法》《证券法》《管理办法》《2025 年激励计划（草案）》《上市规则》《自律监管指南第 1 号》等相关规定，本所接受新宙邦的委托，就新宙邦实施的 2025 年限制性股票激励计划授予价格调整、首次授予部分第一个归属期归属条件成就及部分限制性股票作废事项出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所律师根据有关法律、行政法规、规范性文件的规定和本所业务规则的要求，本着审慎性及重要性原则对 2025 年激励计划的有关文件资料和事实进行了核查和验证。

对本法律意见书，本所律师作出如下声明：

1. 本所律师在工作过程中，已得到新宙邦的保证：即公司已向本所律师提供了本所律师认为制作法律意见书所必需的原始书面材料、副本材料和口头证言，

其所提供的文件和材料是真实、完整和有效的，且无隐瞒、虚假和重大遗漏之处。

2.本所律师依据本法律意见书出具之日以前已经发生或者已经存在的事实和《公司法》《证券法》等国家现行法律、法规、规范性文件和证监会的有关规定发表法律意见。

3.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，本所律师有赖于有关政府部门、新宙邦或者其他有关单位出具的证明文件及主管部门公开可查的信息作为制作本法律意见书的依据。

4.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。

5.本法律意见书仅就与2025年激励计划有关的中国境内法律问题发表法律意见，本所及经办律师并不具备对有关会计、审计等专业事项发表专业意见的适当资格。本法律意见书中涉及会计、审计事项等内容时，均为严格按照有关中介机构出具的专业文件和新宙邦的说明予以引述。

6.本所律师同意将本法律意见书作为2025年激励计划所必备的法定文件。

7.本法律意见书仅供新宙邦2025年激励计划之目的使用，不得用作其他任何目的。

根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第1号》等法律、法规和规范性文件和《公司章程》《2025年激励计划（草案）》等文件的规定出具如下法律意见：

## 一、 本次调整、本次归属及本次作废的批准和授权

（一）2025年4月9日，公司召开第六届董事会第二十次会议审议通过了

《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》《关于提请股东大会授权董事会办理 2025 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会、监事会发表了意见。

（二）2025 年 4 月 9 日，公司召开第六届监事会第十九次会议审议通过了《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首次授予部分激励对象名单>的议案》。

（三）2025 年 4 月 10 日至 2025 年 4 月 20 日，公司对拟首次授予激励对象名单的姓名和职务在公司内部进行了公示。公示期间，公司董事会薪酬与考核委员会、监事会未收到任何对本次拟激励对象提出的异议。2025 年 4 月 22 日，公司披露了《监事会关于公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单公示情况及核查意见的说明》《董事会薪酬与考核委员会关于公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单公示情况及核查意见的说明》及《关于 2025 年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票及可转债情况的自查报告》。

（四）2025 年 4 月 28 日，公司 2025 年第一次临时股东大会审议通过了《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》《关于提请股东大会授权董事会办理 2025 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。

（五）2025 年 4 月 28 日，公司召开第六届董事会第二十二次会议、第六届监事会第二十次会议，审议通过了《关于调整公司 2025 年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向 2025 年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》，董事会薪酬与考核委员会、监事会对本次授予限制性股票的激励对象名单及授予安排等相关事项进行了核实。

（六）2025 年 12 月 11 日，公司召开第六届董事会第二十六次会议，审议通过了《关于调整公司 2025 年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向 2025 年限制性股票激励计划激励对象预留授予限制性股票的议案》。董事会薪酬

与考核委员会对本次授予限制性股票的激励对象名单及授予安排等相关事项进行了核实。

（七）2026年4月24日，公司召开第七届董事会第四次会议，审议通过了《关于调整公司2025年限制性股票激励计划首次及预留授予股份授予价格的议案》《关于公司2025年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》《关于作废公司2025年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》，董事会薪酬与考核委员会对公司2025年限制性股票激励计划相关事项进行核实并发表核查意见。

本所律师认为，本次调整、本次归属及本次作废已经取得现阶段必要的批准和授权，符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、法规及《2025年激励计划（草案）》的规定。

## 二、 本次调整

公司于2026年4月15日召开了2025年年度股东会，审议通过了《关于公司2025年度利润分配预案的议案》，并于2026年4月21日披露了《2025年年度权益分派实施公告》，以公司总股本剔除已回购股份2,539,800股后的749,252,030股为基数，向全体股东每10股派5.00元人民币现金（含税），不送红股，不以资本公积金转增股本。根据《2025年激励计划（草案）》的规定，2025年激励计划自草案公告日至限制性股票归属前，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。

### （一）调整方法

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。

### （二）调整结果

调整后首次及预留授予价格为：

$$P=P_0-V=19.43-0.50=18.93\text{元/股}$$

本所律师认为，本次调整符合《管理办法》等法律、法规及《2025 年激励计划（草案）》的规定。

### 三、 本次归属

#### （一）归属期

根据《2025 年激励计划（草案）》的规定，首次授予的限制性股票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。2025 年激励计划首次授予部分限制性股票的授予日为 2025 年 4 月 28 日，首次授予部分限制性股票已于 2026 年 4 月 28 日进入第一个归属期。

#### （二）归属条件成就情况

根据《2025 年激励计划（草案）》《考核办法》及公司的公告文件，《2025 年激励计划》首次授予部分第一个归属期的归属条件已成就，归属条件成就情况如下：

首次授予部分第一个归属期归属条件成就情况如下：

归属条件	达成情况
<p><b>（一）公司未发生如下任一情形：</b></p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>④法律法规规定不得实行股权激励的；</p> <p>⑤中国证监会认定的其他情形。</p>	<p>公司未发生左述情形，满足归属条件</p>
<p><b>（二）激励对象未发生如下任一情形：</b></p> <p>①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；</p> <p>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；</p> <p>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；</p>	<p>激励对象未发生左述情形，满足归属条件</p>

<p>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。</p>																																					
<p><b>（三）激励对象满足各归属期任职期限要求：</b> 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。</p>	<p>激励对象满足左述归属条件</p>																																				
<p><b>（四）满足公司层面业绩考核要求</b> 本激励计划考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核。以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例（X）。 首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：</p> <table border="1" data-bbox="240 714 1082 1070"> <thead> <tr> <th>归属期</th> <th>对应考核年度</th> <th>净利润（Am）</th> <th>营业收入（Bm）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一个归属期</td> <td>2025 年</td> <td>11 亿元</td> <td>100 亿元</td> </tr> <tr> <td>第二个归属期</td> <td>2026 年</td> <td>14 亿元</td> <td>120 亿元</td> </tr> <tr> <td>第三个归属期</td> <td>2027 年</td> <td>18 亿元</td> <td>150 亿元</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="240 1117 1082 1650"> <thead> <tr> <th>考核指标</th> <th>业绩完成度</th> <th>对应归属比例（X）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">净利润（A）</td> <td><math>A \geq A_m</math></td> <td><math>X_1=100\%</math></td> </tr> <tr> <td><math>80\% \leq A/A_m &lt; 100\%</math></td> <td><math>X_1=A/A_m</math></td> </tr> <tr> <td><math>A/A_m &lt; 80\%</math></td> <td><math>X_1=0\%</math></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">营业收入（B）</td> <td><math>B \geq B_m</math></td> <td><math>X_2=100\%</math></td> </tr> <tr> <td><math>80\% \leq B/B_m &lt; 100\%</math></td> <td><math>X_2=B/B_m</math></td> </tr> <tr> <td><math>B/B_m &lt; 80\%</math></td> <td><math>X_2=0\%</math></td> </tr> <tr> <td>公司层面归属比例 X</td> <td colspan="2"><math>X=X_1*50\%+X_2*50\%</math></td> </tr> </tbody> </table> <p>注：1、上述考核期内的“净利润”指标为公司经审计合并报表的扣除非经常性损益的归属于母公司股东的净利润，下同； 2、若公司在本激励计划有效期内实施重大资产重组、发行股份/债券或现金购买资产等影响净利润的行为，则上述行为及行为对应产生的相关费用对净利润的影响不纳入业绩考核指标的计算范畴（下同）； 3、上述“营业收入”为公司经审计的合并报表的营业收入，下同； 4、计算公司层面归属比例（X）不保留小数点，采用四舍五入后的计算结果，下同。</p>	归属期	对应考核年度	净利润（Am）	营业收入（Bm）	第一个归属期	2025 年	11 亿元	100 亿元	第二个归属期	2026 年	14 亿元	120 亿元	第三个归属期	2027 年	18 亿元	150 亿元	考核指标	业绩完成度	对应归属比例（X）	净利润（A）	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$	$80\% \leq A/A_m < 100\%$	$X_1=A/A_m$	$A/A_m < 80\%$	$X_1=0\%$	营业收入（B）	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$	$80\% \leq B/B_m < 100\%$	$X_2=B/B_m$	$B/B_m < 80\%$	$X_2=0\%$	公司层面归属比例 X	$X=X_1*50\%+X_2*50\%$		<p>根据安永华明会计师事务所（特殊普通合伙）出具的审计报告（安永华明（2026）审字第 70028143_B01 号），公司 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润（A）为 1,089,574,323.08 元，营业收入（B）为 9,639,167,832.52 元。本激励计划首次授予第一个归属期公司层面归属比例为 98%</p>
归属期	对应考核年度	净利润（Am）	营业收入（Bm）																																		
第一个归属期	2025 年	11 亿元	100 亿元																																		
第二个归属期	2026 年	14 亿元	120 亿元																																		
第三个归属期	2027 年	18 亿元	150 亿元																																		
考核指标	业绩完成度	对应归属比例（X）																																			
净利润（A）	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$																																			
	$80\% \leq A/A_m < 100\%$	$X_1=A/A_m$																																			
	$A/A_m < 80\%$	$X_1=0\%$																																			
营业收入（B）	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$																																			
	$80\% \leq B/B_m < 100\%$	$X_2=B/B_m$																																			
	$B/B_m < 80\%$	$X_2=0\%$																																			
公司层面归属比例 X	$X=X_1*50\%+X_2*50\%$																																				

<p><b>(五) 满足业务单元层面业绩考核要求</b></p> <p>激励对象当年实际可归属的限制性股票数量与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的归属比例（Y），具体业绩考核要求按照公司与各业务单元签署的《业务单元业绩承诺协议书》执行。</p> <p>激励对象的业务单元层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。并依照激励对象所属的业务单元的考核结果确定其实际归属的股份数量。具体如下：</p> <table border="1" data-bbox="240 539 1082 719"> <thead> <tr> <th>考评结果</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>业务单元层面归属比例（Y）</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>70%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	考评结果	A	B	C	D	业务单元层面归属比例（Y）	100%	100%	70%	0%	<p>8 名激励对象已离职，不再具备激励对象资格；</p> <p>568 名激励对象业务单元层面考核结果均在“B”及以上，业务单元层面归属比例为 100%</p>
考评结果	A	B	C	D							
业务单元层面归属比例（Y）	100%	100%	70%	0%							
<p><b>(六) 满足个人层面绩效考核要求</b></p> <p>激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时根据激励对象个人考核评价结果确定激励对象的实际归属额度：</p> <table border="1" data-bbox="240 931 1082 1111"> <thead> <tr> <th>考核评级</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>个人层面归属比例（Z）</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>70%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>若公司层面业绩考核达标且个人层面绩效考核达标（即考评结果达到“C”及以上），激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×公司层面的归属比例（X）×[业务单元层面归属比例（Y）×50%+个人层面归属比例（Z）×50%]。</p> <p>如激励对象当年个人层面绩效考核未达标（即考评结果为“D”），则激励对象当年实际归属的限制性股票数量为零。</p> <p>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权益作废失效处理，不可递延至以后年度。</p>	考核评级	A	B	C	D	个人层面归属比例（Z）	100%	100%	70%	0%	<p>8 名激励对象已离职，不再具备激励对象资格；1 名激励对象个人层面考核结果为“C”，个人层面归属比例为 70%；567 名激励对象个人考核结果均在“B”及以上，个人层面归属比例为 100%</p>
考核评级	A	B	C	D							
个人层面归属比例（Z）	100%	100%	70%	0%							

**(三) 本次归属的激励对象及股票数量**

根据《2025 年激励计划（草案）》以及公司的公告，首次授予部分第一个归属期归属情况如下：

1. 首次授予日：2025 年 4 月 28 日
2. 第一个归属期归属数量：463.2675 万股

3. 第一个归属期归属人数：568 人
4. 首次授予价格（调整后）：18.93 元/股
5. 股票来源：公司从二级市场回购或/和向激励对象定向发行的 A 股普通股股票
6. 激励对象名单及归属情况

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	第一期可归属 限制性股票数 量(万股)	占获授限制 性股票数量 的比例
1	谢伟东	董事、副总裁 (离任)	20.00	7.84	39.20%
2	周艾平	董事、常务副总裁	15.00	5.88	39.20%
3	吴成英	董事、副总裁	5.60	2.1952	39.20%
4	姜希松	总裁	15.00	5.88	39.20%
5	宋慧	副总裁	10.00	3.92	39.20%
6	江卫健	副总裁	7.00	2.744	39.20%
7	黄瑶	财务总监	10.00	3.92	39.20%
8	贺靖策	董事会秘书	10.00	3.92	39.20%
9	KIYEON KIM	高级客户经理	1.50	0.588	39.20%
中基层管理人员、核心技术（业务）人员， 以及公司董事会认为应当激励的其他员工 (559 人)			1,087.90	426.3803	39.19%
合计（568 人）			1,182	463.2675	39.19%

经核查，本所律师认为，《2025 年激励计划（草案）》首次授予部分已于 2026 年 4 月 28 日进入第一个归属期，第一个归属期的归属条件已成就。公司实施本次归属符合《管理办法》等有关法律、法规及《2025 年激励计划（草案）》的有关规定；本次归属尚需在有关部门办理相关归属的手续。

#### 四、 本次作废

根据《管理办法》《2025 年激励计划（草案）》的相关规定和公司 2025 年第一次临时股东大会的授权，本次作废具体情况如下：

##### （一）因激励对象离职失去激励资格

根据公司《2025 年激励计划（草案）》规定，公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予的激励对象中，8 名激励对象已离职，不再具备激励对象资格，作废其已获授尚未归属的 100%的限制性股票，共计作废 11.40 万股。

##### （二）因公司层面业绩考核原因不能全部归属

根据公司《2025 年激励计划（草案）》规定，公司 2025 年限制性股票激励计划考核指标分为三个层面，分别为公司层面业绩考核、业务单元层面业绩考核、个人层面绩效考核。若公司层面业绩考核达标且个人层面绩效考核达标（即考评结果达到“C”及以上），激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×公司层面的归属比例（X）×[业务单元层面归属比例（Y）×50%+个人层面归属比例（Z）×50%]。

首次授予的限制性股票第一个归属期年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	净利润（Am）	营业收入（Bm）
第一个归属期	2025 年	11 亿元	100 亿元

考核指标	业绩完成度	对应归属比例（X）
净利润（A）	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$80\% \leq A/A_m < 100\%$	$X_1=A/A_m$
	$A/A_m < 80\%$	$X_1=0\%$
营业收入（B）	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$80\% \leq B/B_m < 100\%$	$X_2=B/B_m$
	$B/B_m < 80\%$	$X_2=0\%$
公司层面归属比例 X	$X=X_1*50\%+X_2*50\%$	

公司层面归属比例 X	$X=X_1*50\%+X_2*50\%$
------------	-----------------------

注：1、上述考核期内的“净利润”指标为公司经审计合并报表的扣除非经常性损益的归属于母公司股东的净利润，下同；

2、若公司在 2025 年激励计划有效期内实施重大资产重组、发行股份/债券或现金购买资产等影响净利润的行为，则上述行为及行为对应产生的相关费用对净利润的影响不纳入业绩考核指标的计算范畴（下同）；

3、上述“营业收入”为公司经审计的合并报表的营业收入，下同；

4、计算公司层面归属比例（X）不保留小数点，采用四舍五入后的计算结果，下同。

根据安永华明会计师事务所（特殊普通合伙）出具的审计报告（安永华明（2026）审字第 70028143\_B01 号），公司 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润(A)为 1,089,574,323.08 元，营业收入(B)为 9,639,167,832.52 元。

公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予公司层面归属比例为

$$X=X_1*50\%+X_2*50\%=1,089,574,323.08/1,100,000,000*50\%+9,639,167,832.52/10,000,000,000*50\%=98\%$$

公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予的 568 名激励对象因 2025 年公司层面业绩考核原因不能全部归属，共计作废 94,560 股。

### （三）因激励对象绩效考核原因不能全部归属

鉴于 1 名激励对象个人层面绩效考核为“C”，个人层面归属比例为 70%，该名激励对象第一个归属期初始计划归属 5,200 股，经公司层面归属比例结果作废 104 股后，再根据个人层面归属比例结果，另行作废 765 股，本次实际归属 4,331 股。

综上，2025 年激励计划首次授予部分限制性股票本次共计作废 209,325 股。

如在董事会审议通过后至办理 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属股份登记期间，如有激励对象提出离职申请，则已获授尚未办理归属登记的限制性股票不得归属并由公司作废，由公司退还该激励对象已支付的认购资金；如有激励对象因资金筹集不足等原因放弃部分限制性股票，不得转入下个归属期，该部分限制性股票由公司作废。

经核查，本所律师认为本次作废符合《管理办法》等法律、法规及《2025年激励计划（草案）》的有关规定。

## 五、 结论意见

综上所述，本所认为，截至本法律意见书出具之日：

1. 本次调整、本次归属及本次作废已经取得现阶段必要的批准和授权，符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、法规及《2025年激励计划（草案）》的规定。

2. 本次调整符合《管理办法》等法律、法规及《2025年激励计划（草案）》的规定。

3. 《2025年激励计划（草案）》首次授予部分已于2026年4月28日进入第一个归属期，第一个归属期的归属条件已成就。公司实施本次归属符合《管理办法》等有关法律、法规及《2025年激励计划（草案）》的有关规定；本次归属尚需在有关部门办理相关归属的手续。

4. 本次作废符合《管理办法》等法律、法规及《2025年激励计划（草案）》的有关规定。

本法律意见书正本一式三份，经本所律师签字并经本所盖章后生效。

（本页为《北京市中伦（深圳）律师事务所关于深圳新宙邦科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划授予价格调整、首次授予部分第一个归属期归属条件成就及部分限制性股票作废事项的法律意见书》的签章页）

北京市中伦（深圳）律师事务所

负责人：\_\_\_\_\_

赖继红

经办律师：\_\_\_\_\_

王璟

经办律师：\_\_\_\_\_

黄闻宇

年 月 日