

东方财富证券股份有限公司
关于
诚邦智芯科技股份有限公司
2026 年股票期权与限制性股票激励计划
(草案)
之
独立财务顾问报告

独立财务顾问：东方财富证券股份有限公司

二〇二六年六月

目 录

第一章 释 义	1
第二章 声 明	3
第三章 基本假设	5
第四章 本激励计划的主要内容	6
一、本激励计划拟授出的权益形式及涉及的标的股票来源及种类.....	6
二、本激励计划授予权益的总额.....	6
三、本激励计划的相关时间安排.....	7
四、本激励计划的行权价格和授予价格.....	12
五、本激励计划的授予与行权/解除限售条件.....	14
六、本激励计划的其他内容.....	23
第五章 独立财务顾问意见	24
一、关于本激励计划是否符合政策法规规定的核查意见.....	24
二、关于诚邦股份实行本激励计划可行性的核查意见.....	24
三、关于激励对象范围和资格的核查意见.....	25
四、关于本激励计划的权益授出额度的核查意见.....	26
五、关于本激励计划股票期权行权价格的核查意见.....	27
六、关于公司实施本激励计划的财务意见.....	27
七、关于本激励计划对诚邦股份持续经营能力、股东权益的影响的核查意见... ..	28
八、关于诚邦股份是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见.....	28
九、关于本激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益情形的核查意见... ..	28
十、关于公司绩效考核体系和考核管理办法的合理性的意见.....	29
十一、其他应当说明的事项.....	29
第六章 备查文件及备查地点	31
一、备查文件目录	31
二、备查文件地点	31

第一章 释 义

在本独立财务顾问报告中，除非文义载明，以下简称具有如下含义：

释义项		释义内容
诚邦股份、上市公司、公司、本公司	指	诚邦智芯科技股份有限公司
本激励计划	指	诚邦智芯科技股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划
本独立财务顾问报告	指	《东方财富证券股份有限公司关于诚邦智芯科技股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》
独立财务顾问	指	东方财富证券股份有限公司
股票期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买本公司一定数量股票的权利
限制性股票	指	激励对象按照本激励计划规定的条件，获得的转让等部分权利受到限制的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定获得股票期权或限制性股票的公司（含子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员及技术骨干
授权日/授予日	指	公司向激励对象授予股票期权/限制性股票的日期，授权日/授予日必须为交易日
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买上市公司股份的价格
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得公司股份的价格
有效期	指	自股票期权授权日和限制性股票授予日起，至激励对象获授的股票期权全部行权或注销和限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止
等待期	指	股票期权授权完成登记之日起至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据激励计划的安排，行使股票期权购买公司股份的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权条件	指	根据本激励计划，激励对象行使股票期权所必需满足的条件
限售期	指	本激励计划设定的激励对象行使权益的条件尚未成就，限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务的期间，自激励对象获授限制性股票完成登记之日起算

解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后, 激励对象持有的限制性股票解除限售并可上市流通的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划, 激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
薪酬委员会	指	本公司董事会下设的薪酬与考核委员会
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
《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》
《公司章程》	指	《诚邦智芯科技股份有限公司章程》
《公司考核管理办法》	指	《诚邦智芯科技股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》
元/万元	指	人民币元/万元, 中华人民共和国法定货币单位

第二章 声 明

东方财富证券股份有限公司接受委托,担任诚邦智芯科技股份有限公司2026年股票期权与限制性股票激励计划的独立财务顾问,并制作本独立财务顾问报告。本独立财务顾问报告是根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规和规范性文件的有关规定,在诚邦股份提供有关资料的基础上,发表独立财务顾问意见,以供诚邦股份全体股东及有关各方参考。

一、本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由诚邦股份提供或为其公开披露的部分资料。诚邦股份已向本独立财务顾问承诺其向本独立财务顾问提供的与本独立财务顾问报告相关信息、文件或资料均为真实、准确、完整、合法,不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏;文件资料为副本、复印件的,内容均与正本或原件相符;所有文件的签署人均具有完全民事行为能力,并且其签署行为已获得恰当、有效的授权;所有文件或资料上的签字和印章均为真实。

对于本独立财务顾问报告至关重要而又无法得到独立证据支持的事实,本独立财务顾问依赖于有关政府部门、有关单位或有关人士出具或提供的证明或确认文件及主管部门公开可查的信息发表意见,该等证明、确认文件或信息的真实性、准确性、完整性、合法性由出具该等证明、确认文件或公布该等公开信息的单位或人士承担。

各方对其真实性、准确性、完整性、合法性负责。本独立财务顾问不承担由此引起的任何风险责任。

二、本独立财务顾问本着勤勉、审慎、对上市公司全体股东尽责的态度,依据客观公正的原则,对本激励计划事项进行了尽职调查义务,有充分理由确信所发表的专业意见与上市公司披露的文件内容不存在实质性差异,并对本独立财务顾问报告的真实性、准确性、完整性承担责任。

三、本独立财务顾问完全本着客观、公正的原则对本激励计划出具本独立财务顾问报告。同时,本独立财务顾问提请广大投资者认真阅读《诚邦智芯科技股份有限公司2026年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》等相关上市公司

公开披露的资料。

四、本独立财务顾问未委托和授权任何其它机构和个人提供未在本独立财务顾问报告中列载的信息和本独立财务顾问报告做任何解释或者说明。

五、本独立财务顾问提请投资者注意，本独立财务顾问报告旨在对本激励计划的可行性、是否有利于上市公司的持续发展、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见，不构成对诚邦股份的任何投资建议，对投资者依据本独立财务顾问报告所做出的任何投资决策可能产生的风险，本独立财务顾问不承担任何责任。决策可能产生的风险，本独立财务顾问不承担任何责任。

第三章 基本假设

本独立财务顾问所发表的独立财务顾问报告，系建立在下列假设基础上：

一、国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化，上市公司所处行业的国家政策及市场环境无重大变化，上市公司所在地区的社会、经济环境无重大变化，本激励计划目前执行的会计政策、会计制度无重大变化；

二、本独立财务顾问所依据的资料具备真实性、准确性、完整性、合法性；

三、本激励计划不存在其他障碍，涉及的所有协议能够得到有效批准，并最终能够顺利完成；

四、本激励计划涉及的各方能够诚实守信的按照激励计划及相关协议条款全面履行所有义务；

五、无其他不可抗力及不可预测因素造成的重大不利影响。

第四章 本激励计划的主要内容

本激励计划由上市公司董事会下设的薪酬委员会负责拟定，经第五届董事会第二十次会议审议通过。

一、本激励计划拟授出的权益形式及涉及的标的股票来源及种类

本激励计划采取的激励形式为股票期权和限制性股票。本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

二、本激励计划授予权益的总额

本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。

本激励计划拟授予激励对象的权益总计 1,057.0560 万份，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 26,426.4000 万股的 4.00%。其中，首次授予的权益为 923.0000 万份，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 26,426.4000 万股的 3.49%，占本激励计划拟授予权益总数的 87.32%；预留 134.0560 万份，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 26,426.4000 万股的 0.51%，占本激励计划拟授予权益总数的 12.68%。具体如下：

（一）股票期权激励计划：本激励计划拟授予激励对象的股票期权为 396.3960 万份，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 26,426.4000 万股的 1.50%。其中，首次授予股票期权 349.5000 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 26,426.4000 万股的 1.32%，占本激励计划拟授予股票期权总数的 88.17%；预留 46.8960 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 26,426.4000 万股的 0.18%，占本激励计划拟授予股票期权总数的 11.83%。本激励计划下授予的每份股票期权拥有在满足生效条件和生效安排的情况下，在可行权期内以行权价格购买 1 股本公司人民币 A 股普通股股票的权利。

（二）限制性股票激励计划：本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 660.6600 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 26,426.4000 万股的 2.50%。其中，首次授予限制性股票 573.5000 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 26,426.4000 万股的 2.17%，占本激励计划拟授予限制性股票总数

的 86.81%；预留 87.1600 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 26,426.4000 万股的 0.33%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 13.19%。

截至本激励计划草案公布日，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公司股本总额的 10.00%。

三、本激励计划的相关时间安排

（一）股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、行权安排和禁售期

1、股票期权激励计划的有效期

股票期权激励计划的有效期为自股票期权授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。

2、股票期权的授权日

本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向激励对象首次授予权益并完成公告、登记等相关程序。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，并宣告终止实施本激励计划，根据《管理办法》规定公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分股票期权授权日由公司董事会在股东会审议通过后 12 个月内确认。

授权日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定，授权日必须为交易日。若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授权日顺延至其后的第一个交易日为准。

3、股票期权的等待期

激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自激励对象获授的股票期权完成授权登记之日起算。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于 12 个月。

4、股票期权的可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，且在相关法律、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行权。

在本激励计划有效期内，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，则激励对象行权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。

本激励计划首次授予的股票期权的行权安排如下：

行权期	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予部分股票期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自首次授予部分股票期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次授予部分股票期权授权日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分股票期权在公司 2026 年第三季度报告披露前（含）授予，则预留部分股票期权的行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分股票期权在公司 2026 年第三季度报告披露后授予，则预留部分股票期权的行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

5、股票期权的禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《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》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，每年度转让股份不得超过其所持公司股份总数的 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、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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) 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，则这部分激励对象转让其所持有的公司股份应当在转让时符合修改后的《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。

(二) 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、限制性股票激励计划的有效期

限制性股票激励计划的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解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。

2、限制性股票激励计划的授予日

本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在 60 日内（有获授权益条件

的，从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向激励对象首次授予权益并完成公告、登记等相关程序。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，并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》规定公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分限制性股票授予日由公司董事会在股东会审议通过后 12 个月内确认。

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日，若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准，且在相关法律、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向激励对象授予限制性股票。

在本激励计划有效期内，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，则公司向激励对象授予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。

3、限制性股票激励计划的限售期

激励对象获授的限制性股票适用不同的限售期，均自激励对象获授限制性股票完成登记之日起算，授予日与首次解除限售日之间的间隔不得少于 12 个月。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象所获授的限制性股票，经登记结算公司登记后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票分红权、配股权、投票权等。限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派送股票红利、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份限售期的截止日期与限制性股票相同。

公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有，原则上由公司代为收取，待该部分限制性股票解除限售时返还激励对象；若该部分限制性股票未能解除限售，对应的现金分红由公司收回，并做相应会计处理。

4、限制性股票激励计划的解除限售安排

首次授予的限制性股票的解除限售安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分限制性股票在公司 2026 年第三季度报告披露前（含）授予，则预留部分限制性股票的解除限售安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分限制性股票在公司 2026 年第三季度报告披露后授予，则预留部分限制性股票的解除限售安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间解除限售条件未成就的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按本激励计划规定的原则回购注销。

在满足限制性股票解除限售条件后，公司将统一办理满足解除限售条件的限制性股票解除限售事宜。

5、限制性股票的禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件、《公司章程》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，每年度转让股份不得超过其所持公司股份总数的 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、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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) 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，则这部分激励对象转让其所持有的公司股份应当在转让时符合修改后的《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。

四、本激励计划的行权价格和授予价格

(一) 股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

1、首次授予股票期权的行权价格

本激励计划首次授予股票期权的行权价格为每份 13.05 元。即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以 13.05 元的价格购买 1 股公司股票。

2、首次授予股票期权的行权价格的确定方法

(1) 确定方法

本激励计划首次授予股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

①本激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价的 80%，为每股 13.05 元；

②本激励计划草案公布前 20 个交易日的公司股票交易均价的 80%，为每股 11.85 元。

（2）定价方式的合理性说明

本激励计划首次授予股票期权行权价格的定价依据参考了《管理办法》第二十九条的规定；定价方式以促进公司发展、维护股东利益、稳定核心团队为根本目的，本着“重点激励、有效激励”的原则予以确定。

为了推动公司整体经营继续平稳、快速发展，维护股东利益，公司必须持续建设并巩固股权激励这一有效促进公司发展的制度；同时，抓住公司发展中的核心力量和团队，予以良好有效的激励，公司业绩作为核心考核指标的基础上，公司确定了本次股票期权拟首次授予的激励对象：公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及技术骨干。其中，一部分激励对象是公司业务板块和管理工作的直接负责人；还有部分激励对象是公司重要工作的承担者，对于公司的发展均具有举足轻重的作用。公司认为，在依法合规的基础上，以较低的激励成本实现对这些核心人员的激励，可以真正提升激励对象的工作热情 and 责任感，有效地统一激励对象和公司及公司股东的利益，从而推动激励目标得到可靠的实现。

基于以上目的，并综合激励对象行使相应的股票期权所需承担的出资金额、纳税义务等实际成本，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将本激励计划首次授予股票期权的行权价格确定为 13.05 元/份。

3、预留部分股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划预留部分股票期权行权价格与首次授予的股票期权的行权价格相同。

（二）限制性股票的授予价格及确定方法

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 8.16 元。

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：

(1) 本激励计划草案公布前 1 个交易日公司股票交易均价的 50%，为每股 8.16 元；

(2) 本激励计划草案公布前 20 个交易日公司股票交易均价的 50%，为每股 7.41 元。

3、预留部分限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划预留部分限制性股票授予价格与首次授予的限制性股票的授予价格相同。

五、本激励计划的授予与行权/解除限售条件

(一) 股票期权的授予与行权条件

1、股票期权的授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司方可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，则不能向激励对象授予股票期权。

(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：

(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。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，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。

(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情形。

某一激励对象出现上述第（2）条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，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。

（3）公司层面的业绩考核要求

本激励计划对应的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。同时，针对在上市公司任职的激励对象和在公司子公司任职的激励对象分别设置不同的公司层面考核要求。

1、针对在上市公司任职的激励对象的业绩考核目标

行权安排		考核年度	营业收入累计值 (万元) (A)		净利润累计值 (万元) (B)	
			目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
首次及预留授予的股票期权（若预留部分在公司 2026 年季报披露前（含）授予）	第一个行权期	2026	75,000	60,000	扭亏为盈	/
	第二个行权期	2026-2027	155,000	124,000	5,000	4,000
	第三个行权期	2026-2028	280,000	224,000	11,000	8,800
预留授予的股票期权（若预留部分在公司 2026 年季报披露后授予）	第一个行权期	2026-2027	155,000	124,000	5,000	4,000
	第二个行权期	2026-2028	280,000	224,000	11,000	8,800
考核指标		业绩完成度		公司层面行权比例 (X)		
营业收入累计值 (A)		A≥Am		X ₁ =100%		
		An≤A<Am		X ₁ =A/Am*100%		
		A<An		X ₁ =0%		
净利润累计值 (B)		B≥Bm		X ₂ =100%		
		Bn≤B<Bm		X ₂ =B/Bm*100%		

	$B < B_n$	$X_2 = 0\%$
公司层面行权比例	$X = \max(X_1, X_2)$ (X 取 X_1 和 X_2 的最大值)	

注：（1）上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；

（2）上述“净利润”指经审计的上市公司的净利润，并剔除本次及其它员工激励计划在当年所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、针对在公司子公司芯存诚邦任职的激励对象的业绩考核目标

行权安排		考核年度	营业收入累计值 (万元) (A)		净利润累计值 (万元) (B)	
			目标值 (A _m)	触发值 (A _n)	目标值 (B _m)	触发值 (B _n)
首次及预留授予的股票期权（若预留部分在公司 2026 年三季报披露前（含）授予）	第一个行权期	2026	60,000	48,000	3,000	2,400
	第二个行权期	2026-2027	140,000	112,000	6,500	5,200
	第三个行权期	2026-2028	260,000	208,000	11,000	8,800
预留授予的股票期权（若预留部分在公司 2026 年三季报披露后授予）	第一个行权期	2026-2027	140,000	112,000	6,500	5,200
	第二个行权期	2026-2028	260,000	208,000	11,000	8,800
考核指标		业绩完成度		公司层面行权比例 (X)		
营业收入累计值 (A)		$A \geq A_m$		$X_1 = 100\%$		
		$A_n \leq A < A_m$		$X_1 = A/A_m * 100\%$		
		$A < A_n$		$X_1 = 0\%$		
净利润累计值 (B)		$B \geq B_m$		$X_2 = 100\%$		
		$B_n \leq B < B_m$		$X_2 = B/B_m * 100\%$		
		$B < B_n$		$X_2 = 0\%$		
公司层面行权比例		$X = \max(X_1, X_2)$ (X 取 X_1 和 X_2 的最大值)				

注：（1）上述“营业收入”指经审计的公司子公司芯存诚邦的营业收入；

（2）上述“净利润”指经审计的公司子公司芯存诚邦的净利润，并剔除本次及其它员工激励计划在当年所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司或公司子公司芯存诚邦当期业绩水平未达到业绩考核触发值的，激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部不得行权，由公司注销。

(4) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为优秀、良好、合格、不合格四个等级，对应的个人层面行权比例如下所示：

考核等级	优秀	良好	合格	不合格
个人层面行权比例	100%		80%	0%

在公司业绩考核达成的前提下，激励对象当年实际可行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例（X）×个人层面行权比例。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

(二) 限制性股票的授予与解除限售条件

1、限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司方可向激励对象授予限制性股票；反之，若授予条件未达成，则不能向激励对象授予限制性股票。

(1) 本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：

(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。

公司发生上述第(1)条规定情形之一的，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授予价格加上中国人民银行同期贷款利率(LPR)之和回购注销。若激励对象对上述情形负有个人责任的，则其获授的尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购注销。

(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。

某一激励对象出现上述第（2）条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，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授予价格回购注销。

（3）公司层面的业绩考核要求

本激励计划对应的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。同时，针对在上市公司任职的激励对象和在公司子公司任职的激励对象分别设置不同的公司层面考核要求。

1、针对在上市公司任职的激励对象的业绩考核目标

解除限售期		考核年度	营业收入累计值 (万元) (A)		净利润累计值 (万元) (B)	
			目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
首次及预留授予的限制性股票（若预留部分在公司 2026 年三季报披露前（含）授予）	第一个解除限售期	2026	75,000	60,000	扭亏为盈	/
	第二个解除限售期	2026-2027	155,000	124,000	5,000	4,000
	第三个解除限售期	2026-2028	280,000	224,000	11,000	8,800
预留授予的限制性股票（若预留部分在公司 2026 年三季报披露后授予）	第一个解除限售期	2026-2027	155,000	124,000	5,000	4,000
	第二个解除限售期	2026-2028	280,000	224,000	11,000	8,800
考核指标		业绩完成度		公司层面解除限售比例 (X)		

营业收入累计值 (A)	$A \geq A_m$	$X_1 = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = A/A_m * 100\%$
	$A < A_n$	$X_1 = 0\%$
净利润累计值 (B)	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = B/B_m * 100\%$
	$B < B_n$	$X_2 = 0\%$
公司层面解除限售比例	$X = \max(X_1, X_2)$ (X 取 X_1 和 X_2 的最大值)	

注：（1）上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；

（2）上述“净利润”指经审计的上市公司的净利润，并剔除本次及其它员工激励计划在当年所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、针对在公司子公司芯存诚邦任职的激励对象的业绩考核目标

解除限售期	考核年度	营业收入累计值 (万元) (A)		净利润累计值 (万元) (B)		
		目标值 (A _m)	触发值 (A _n)	目标值 (B _m)	触发值 (B _n)	
首次及预留授予的限制性股票（若预留部分在公司 2026 年三季报披露前（含）授予）	第一个解除限售期	2026	60,000	48,000	3,000	2,400
	第二个解除限售期	2026-2027	140,000	112,000	6,500	5,200
	第三个解除限售期	2026-2028	260,000	208,000	11,000	8,800
预留授予的限制性股票（若预留部分在公司 2026 年三季报披露后授予）	第一个解除限售期	2026-2027	140,000	112,000	6,500	5,200
	第二个解除限售期	2026-2028	260,000	208,000	11,000	8,800
考核指标	业绩完成度		公司层面解除限售比例 (X)			
营业收入累计值 (A)	$A \geq A_m$		$X_1 = 100\%$			
	$A_n \leq A < A_m$		$X_1 = A/A_m * 100\%$			
	$A < A_n$		$X_1 = 0\%$			
净利润累计值 (B)	$B \geq B_m$		$X_2 = 100\%$			
	$B_n \leq B < B_m$		$X_2 = B/B_m * 100\%$			
	$B < B_n$		$X_2 = 0\%$			
公司层面解除限售比例	$X = \max(X_1, X_2)$ (X 取 X_1 和 X_2 的最大值)					

注：（1）上述“营业收入”指经审计的公司子公司芯存诚邦的营业收入；

(2) 上述“净利润”指经审计的公司子公司芯存诚邦的净利润，并剔除本次及其它员工激励计划在当年所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司或公司子公司芯存诚邦当期业绩水平未达到业绩考核触发值的，激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司以授予价格加上中国人民银行同期贷款利率（LPR）计算的利息之和回购注销。

(4) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为优秀、良好、合格、不合格四个等级，对应的个人层面解除限售比例如下所示：

考核等级	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%		80%	0%

在公司业绩考核达成的前提下，激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×公司层面解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例。

激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能解除限售的限制性股票，由公司以授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

(三) 业绩考核指标设定科学性、合理性说明

公司深耕生态环境建设业务多年，拥有深厚的生态环境设计、投资、建设及运营的经验积淀，依托上市公司品牌价值和平台优势深耕主业、稳健经营，公司在行业地位与品牌口碑等方面得到广泛认可。在稳步发展原有生态环境建设业务的基础上，公司以半导体存储业务作为创新突破业务，横向拓宽业绩增长点，打造“生态环境建设+半导体存储”双主业发展格局，通过进一步优化业务结构，不断提升行业地位和核心竞争力。公司聚焦“生态环境建设+半导体存储”双主业发展，逐步形成双主业协同发展格局，致力于打造以科技为核心的增长曲线，提升公司核心竞争力与可持续发展能力。

为实现公司战略规划、经营目标并保持综合竞争力，本激励计划决定分别针对上市公司层面、公司子公司芯存诚邦层面进行考核，分别以上市公司层面、公司子公司芯存诚邦层面的营业收入累计值和净利润累计值（剔除本次及其它员工激励计划在当年所产生的股份支付费用的数值）作为公司层面的业绩考核指标，上述指标能够直接反映公司的经营情况和盈利能力。本激励计划业绩指标的设定是结合了公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标对未来发展具有一定挑战性和针对性，该指标一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性，另一方面，能聚焦公司未来发展战略方向，稳定经营目标的实现。

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并且全面的综合评价。公司将根据激励对象行权/解除限售对应的考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权/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一定约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

六、本激励计划的其他内容

本激励计划的其他内容详见《诚邦智芯科技股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》。

第五章 独立财务顾问意见

一、关于本激励计划是否符合政策法规规定的核查意见

(一) 公司符合《管理办法》规定的实行股权激励的条件，不存在以下不得实施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。

(二) 《诚邦智芯科技股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》所涉及的各要素：激励对象的确定依据和范围；激励数量、所涉及的标的股票种类、股票来源及激励数量所占上市公司股本总额的比例；各激励对象获授的权益数量及其占计划授予总量的比例；获授条件、授予安排、行权/解除限售条件、行权/授予价格；有效期、授权/授予日、等待/限售期、行权/解除限售期、禁售期；激励计划的变更或调整；信息披露；激励计划批准程序、授予和行权/解除限售的程序等，均符合《管理办法》的相关规定。

综上，本独立财务顾问认为：本激励计划符合《管理办法》等相关政策、法规的规定。

二、关于诚邦股份实行本激励计划可行性的核查意见

(一) 本激励计划符合相关政策法规的规定

诚邦股份聘请的北京君合（杭州）律师事务所出具的法律意见书认为：

综上所述，本所认为，截至本法律意见书出具日：

- （一）公司具备实施本激励计划的主体资格；
- （二）《激励计划（草案）》的相关内容符合《管理办法》的相关规定；
- （三）公司已就本激励计划按照《管理办法》的规定履行了现阶段必要的法定程序，尚待根据《管理办法》的规定进一步履行其他相关程序；
- （四）本激励计划激励对象的确定符合《管理办法》的相关规定；
- （五）公司不存在为本激励计划的激励对象提供财务资助的情形，符合《管理办法》的相关规定；
- （六）本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、法规和规范性文件规定的情形；
- （七）本激励计划的激励对象涉及公司董事的，相关董事已在董事会审议本激励计划相关事项的过程中回避表决；
- （八）本激励计划尚需经公司股东会以特别决议审议通过后方可实施。

因此，根据律师意见，本激励计划符合法律、法规的规定，在法律上是可行的。

（二）本激励计划在操作程序上具有可行性

本激励计划规定了明确的批准、授予、行权/解除限售等程序，且这些程序符合《管理办法》及其他现行法律、法规的有关规定，在操作上是可行的。

综上，本独立财务顾问认为：本激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定，在操作上是可行的。

三、关于激励对象范围和资格的核查意见

根据本激励计划的规定：

- （一）激励对象由诚邦股份董事会下设的薪酬委员会拟定名单并核实确定；
- （二）所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署

劳动合同或聘用合同；

（三）激励对象不包括诚邦股份独立董事、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；

（四）本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或公司董事会聘任；

（五）下列人员不得成为激励对象：

- 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。

综上，本独立财务顾问认为：本激励计划所涉及的激励对象在范围和资格上均符合《管理办法》等相关法律、法规的规定。

四、关于本激励计划的权益授出额度的核查意见

（一）本激励计划的权益授出总额度情况

截至本激励计划草案公布日，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公司股本总额的 10.00%，符合《管理办法》的规定。

（二）本激励计划的权益授出额度分配

截至本激励计划草案公布日，本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数量累计未超过公司股本总额的 1.00%，符合《管理办法》的规定。

综上，本独立财务顾问认为：本激励计划的权益授出总额度及各激励对象获

授权益的额度符合《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件的规定。

五、关于本激励计划股票期权行权价格的核查意见

本激励计划首次授予股票期权行权价格的定价依据参考了《管理办法》第二十九条的规定；定价方式以促进公司发展、维护股东利益、稳定核心团队为根本目的，本着“重点激励、有效激励”的原则予以确定。

为了推动公司整体经营继续平稳、快速发展，维护股东利益，公司必须持续建设并巩固股权激励这一有效促进公司发展的制度；同时，抓住公司发展中的核心力量和团队，予以良好有效的激励，公司业绩作为核心考核指标的基础上，公司确定了本次股票期权拟首次授予的激励对象：公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及技术骨干。其中，一部分激励对象是公司业务板块和管理工作的直接负责人；还有部分激励对象是公司重要工作的承担者，对于公司的发展均具有举足轻重的作用。公司认为，在依法合规的基础上，以较低的激励成本实现对这些核心人员的激励，可以真正提升激励对象的工作热情 and 责任感，有效地统一激励对象和公司及公司股东的利益，从而推动激励目标得到可靠的实现。

基于以上目的，并综合激励对象行使相应的股票期权所需承担的出资金额、纳税义务等实际成本，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将本激励计划首次授予股票期权的行权价格确定为 13.05 元/份。

综上，本独立财务顾问认为：本激励计划的行权价格确定原则符合相关法律、法规和规范性文件的规定，相关定价依据和定价方法合理、可行。

六、关于公司实施本激励计划的财务意见

根据财政部《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司将在等待/限售期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权/解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权/解除限售的股票期权/限制性股票数量，并按照股票期权授权日/限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

综上，本独立财务顾问认为：本激励计划的会计处理符合《企业会计准则第 11 号——股份支付》《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定。实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

七、关于本激励计划对诚邦股份持续经营能力、股东权益的影响的核查意见

本激励计划的激励对象为在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及技术骨干。这些激励对象对公司未来的业绩增长起到重要作用。实施本激励计划有利于调动激励对象的积极性，吸引和留住优秀人才，更能将股东、公司和核心团队三方利益结合起来。

综上，本独立财务顾问认为：本激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益产生正面影响。

八、关于诚邦股份是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见

本激励计划中明确规定：“激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。”

诚邦股份出具承诺：“本公司不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、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”

综上，本独立财务顾问认为：截至本独立财务顾问报告出具之日，在本激励计划中，上市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。

九、关于本激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益情形的核查意见

本激励计划的制定和实施程序符合《公司法》《证券法》《管理办法》《公司章程》的相关规定，行权价格/授予价格、行权条件/解除限售条件、行权安排/解除限售安排等要素均遵循《管理办法》等规定，并结合公司的实际情况确定。只有当诚邦股份的业绩提升引起公司股价上涨时，激励对象才能获得更多超额利益。因此，本激励计划的内在机制促使激励对象和股东的利益取向是一致的。

综上，本独立财务顾问认为：本激励计划不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形。

十、关于公司绩效考核体系和考核管理办法的合理性的意见

（一）本激励计划的绩效考核体系分析

诚邦股份在公司合规经营、激励对象个人行为合规、公司业绩考核要求、个人绩效考核条件四个方面做出了详细规定，共同构建了本激励计划的考核体系：

1、公司合规经营，不得有《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励计划的情形；

2、激励对象个人行为合规，不得有《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形；

3、诚邦股份采用经审计的公司营业收入、经审计的公司净利润剔除本次及其它员工激励计划在当年所产生的股份支付费用影响的数值作为公司层面业绩考核指标，该指标能够直接反映公司主营业务的经营情况和盈利能力。

4、个人绩效考核必须符合并达到《公司考核管理办法》与公司内部绩效考核相关制度的考评要求。

上述考核体系既考核了公司的整体业绩，又评估了激励对象工作业绩。

（二）本激励计划的绩效考核管理办法设置分析

诚邦股份董事会为配合本激励计划的实施，根据《公司法》《公司章程》及其他有关法律、法规规定，结合公司实际情况，制订了《公司考核管理办法》，在一定程度上能够较为客观地对激励对象的个人绩效做出较为准确、全面的综合评价。此外，《公司考核管理办法》还对考核机构及执行机构、考核期间和次数、考核程序、考核结果管理等进行了明确的规定，在考核操作上具有较强的可操作性。

综上，本独立财务顾问认为：诚邦股份设置的股权激励绩效考核体系和制定的考核管理办法，将公司业绩和个人绩效进行综合评定和考核，绩效考核体系和考核管理办法符合《管理办法》的相关规定。

十一、其他应当说明的事项

（一）本独立财务顾问报告第四章所提供的“本激励计划的主要内容”是为

了便于论证分析，而从《诚邦智芯科技股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》中概括出来的，可能与原文在格式及内容存在不完全一致的地方，请投资者以诚邦股份公告的原文为准。

（二）作为本激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，本激励计划的实施尚需诚邦股份股东会审议通过。

第六章 备查文件及备查地点

一、备查文件目录

（一）《诚邦智芯科技股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》

（二）诚邦智芯科技股份有限公司第五届董事会第二十次会议决议

（三）诚邦智芯科技股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划激励对象名单

（四）《诚邦智芯科技股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》

（五）《北京君合（杭州）律师事务所关于诚邦智芯科技股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》

（六）《诚邦智芯科技股份有限公司章程》

（七）《诚邦智芯科技股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划自查表》

（八）公司对相关事项的承诺

二、备查文件地点

诚邦智芯科技股份有限公司

注册地址：浙江省杭州市之江路 599 号

办公地址：浙江省杭州市之江路 599 号

联系电话：0571-87832006

传真号码：0571-87832009

联系人：余书标

（本页无正文，仅为《东方财富证券股份有限公司关于诚邦智芯科技股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》之签章页）

独立财务顾问：东方财富证券股份有限公司

2026 年 6 月 17 日

