

方達律師事務所

FANGDA PARTNERS

<http://www.fangdalaw.com>

中国北京市朝阳区光华路一号
北京嘉里中心北楼 27 层
邮政编码: 100020

电子邮件 E-mail: email@fangdalaw.com
电 话 Tel.: 86-10-5769-5600
传 真 Fax: 86-10-5769-5788

27/F, North Tower, Beijing Kerry Centre
1 Guanghua Road, Chaoyang District
Beijing 100020, PRC

上海市方达（北京）律师事务所

关于芯原微电子（上海）股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期、 预留授予第二批次第二个归属期归属条件成就及 2020 年、2022 年限 制性股票激励计划部分限制性股票作废相关事项的 法律意见书

致：芯原微电子（上海）股份有限公司

上海市方达（北京）律师事务所（以下简称“本所”）是具有中华人民共和国境内法律执业资格的律师事务所。根据相关法律顾问协议，本所现就芯原微电子（上海）股份有限公司（以下简称“公司”）2020 年限制性股票激励计划（以下简称“2020 年激励计划”）项下首次授予部分第三个归属期归属和预留授予第二批次第二个归属期归属（以下简称“本次归属”）条件成就，以及 2020 年激励计划和公司 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“2022 年激励计划”）项下部分已授予但尚未归属的限制性股票作废处理（以下简称“本次作废”）的相关事项出具本法律意见书。

本所依据《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》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》（以下简称“《披露指南》”）及适用的其他中华人民共和国境内已公开颁布并生效的规章、规范性文件（以下合称“中国法律法规”，仅为本法律意见书说明之目的，不包括中国香港特别行政区、中国澳门特别行政区和中国台湾地区的法律、法规）

的规定，出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所律师审阅了《芯原微电子（上海）股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划》（以下简称“《2020 年激励计划》”）、《芯原微电子（上海）股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“《2020 年考核办法》”）、《芯原微电子（上海）股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划》（以下简称“《2022 年激励计划》”）、《芯原微电子（上海）股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“《2022 年考核办法》”）、《芯原微电子（上海）股份有限公司章程》、公司相关股东大会会议文件、董事会会议文件、监事会会议文件、独立董事独立意见、公司书面确认以及本所认为需要审查的其他文件，并通过查询政府部门公开信息对相关的事实和资料进行了核查和验证。本所亦得到公司如下保证：即公司向本所提供的文件和所做出的陈述是完整、真实、准确和有效的；签署文件的主体均具有签署文件的权利能力和行为能力，所提供文件中的所有签字和印章是真实的，任何已签署的文件均获得相关当事各方有效授权，且由其法定代表人或合法授权代表签署；文件的复印件与原件相符，并且一切足以影响本法律意见书的事实和文件均已向本所披露，而无任何隐瞒、遗漏、虚假或误导之处；该等事实和文件于提供给本所之日及本法律意见书出具日，未发生任何变更。

对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，本所依赖政府有关部门、公司或者其他有关机构出具的证明文件出具法律意见。

本所依据出具日现行有效的中国法律的规定，对公司在本法律意见书出具日以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。

本所仅就与本次归属及本次作废有关的中国法律问题发表法律意见，并不对有关会计审计、资产评估、信用评级、财务内部控制、投资和商业决策等专业事项发表评论，因为本所并不具备发表该等评论的适当资格。在本法律意见书中涉及该等内容时，均为严格按照有关中介机构出具的报告或公司的文件引述，该等引述不表明本所对有关数据、结论、考虑的真实性和准确性做出任何明示或默示的认可或保证。

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。

本法律意见书仅供公司本次归属及本次作废的使用，不得由任何其他人使用或用作任何其他目的。未经本所事先书面同意，本法律意见书不得向任何他人提供，或被任何他人所依赖，或用作任何其他目的。

本所同意将本法律意见书作为本次归属及本次作废所必备的法定文件。

本所根据律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对公司提供的有关文件和事实进行了核查和验证，现出具法律意见如下：

一、本次归属及本次作废已履行的内部审议程序

1.1 2020年12月22日，公司召开2020年第二次临时股东大会，审议通过了《关于审议<芯原微电子（上海）股份有限公司2020年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于审议<芯原微电子（上海）股份有限公司2020年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》以及《关于授权董事会办理2020年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等与2020年激励计划有关的议案。

其中，《关于授权董事会办理2020年限制性股票激励计划相关事宜的议案》授权董事会对激励对象的归属资格、归属数量等进行审查确认，决定激励对象获授的限制性股票是否可以归属，办理激励对象归属所必需的全部事宜，以及对激励对象尚未归属的限制性股票取消作废等。

1.2 2022年1月20日，公司召开2022年第一次临时股东大会，审议通过了《关于审议<芯原微电子（上海）股份有限公司2022年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于审议<芯原微电子（上海）股份有限公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》以及《关于提请股东大会授权董事会办理2022年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等与2022年激励计划有关的议案。

其中，《关于授权董事会办理2022年限制性股票激励计划相关事宜的议案》授权董事会对激励对象的归属资格、归属数量进行审查确认，决定激励对象获授的限制性股票是否可以归属，办理激励对象限制性股票归属时所必需的全部事宜，以及对激励对象尚未归属的限制性股票取消归属处理等。

1.3 2025年1月20日，公司召开第二届董事会第二十次会议，审议通过了《关于公司2020年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期归属条

件成就的议案》《关于公司 2020 年限制性股票激励计划预留授予第二批次第二个归属期归属条件成就的议案》和《关于作废处理 2020 年限制性股票激励计划、2022 年限制性股票激励计划项下部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》，同意公司 2020 年激励计划项下首次授予的 325 名激励对象获授的 51.05 万股限制性股票第三个归属期的归属条件和 2020 年激励计划项下预留授予第二批次的 19 名激励对象获授的 5.90 万股限制性股票第二个归属期的归属条件已经成就，根据公司 2020 年第二次临时股东大会的授权，同意公司按照《2020 年激励计划》的相关规定及所拟定的归属安排在归属期内对前述符合归属条件的限制性股票进行归属，并进一步授权董事长 Wayne Wei-Ming Dai（戴伟民）或其授权人士办理本次归属的各项具体事宜；同意对 2020 年激励计划项下 34.4650 万股及 2022 年激励计划项下 12.6400 万股，合计 47.1050 万股已授予但尚未归属的限制性股票进行作废处理。公司独立董事发表了同意的独立意见。

1.4 2025 年 1 月 20 日，公司召开第二届监事会第十八次会议，审议通过了《关于公司 2020 年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期归属条件成就的议案》《关于公司 2020 年限制性股票激励计划预留授予第二批次第二个归属期归属条件成就的议案》和《关于作废处理 2020 年限制性股票激励计划、2022 年限制性股票激励计划项下部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》，同意 2020 年激励计划项下首次授予的 325 名激励对象获授的 51.05 万股限制性股票第三个归属期的归属条件和 2020 年激励计划项下预留授予第二批次的 19 名激励对象获授的 5.90 万股限制性股票第二个归属期的归属条件已经成就，前述事项符合《管理办法》《2020 年激励计划》等相关规定，同意公司按照《2020 年激励计划》的相关规定及所拟定的归属安排对前述符合归属条件的限制性股票进行归属；同意对 2020 年激励计划项下 34.4650 万股及 2022 年限制性股票激励计划项下 12.6400 万股，合计 47.1050 万股已授予但尚未归属的限制性股票进行作废处理。同日，公司监事会发表了《芯原微电子（上海）股份有限公司监事会关于 2020 年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期及预留授予部分第二批次第二个归属期归属名单的核查意见》。

综上所述，本所认为，截至本法律意见书出具日，公司已就本次归属及本次作废事项获得必要的批准和授权，符合《管理办法》《上市规则》《披露指南》《2020 年激励计划》及《2022 年激励计划》的相关规定。

二、2020 年激励计划首次授予部分第三个归属期归属的具体情况

2.1 归属期

根据《2020 年激励计划》的相关规定，2020 年激励计划项下首次授予的限制性股票的第三个归属期为“自首次授予之日起 48 个月后的首个交易日至首次授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止”。根据公司第一届董事会第十五次会议决议，2020 年激励计划首次授予的授予日为 2020 年 12 月 25 日。因此，2020 年激励计划项下首次授予的限制性股票的第三个归属期为 2024 年 12 月 25 日至 2025 年 12 月 24 日。截至本法律意见书出具日，前述限制性股票已进入第三个归属期。

2.2 归属条件及其成就情况

根据《2020 年激励计划》和《2020 年考核办法》的相关规定、公司的书面确认并经核查，2020 年激励计划首次授予部分第三个归属期的归属条件及条件成就情况如下：

序号	归属条件	成就情况
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。	根据公司的书面确认，截至本法律意见书出具日，公司未发生左述情形，满足本项归属条件。
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。	根据公司的书面确认，截至本法律意见书出具日，2020 年激励计划首次授予部分第三个归属期相关的激励对象均未发生左述情形，满足本项归属条件。
3	激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 24 个月以上的任职期限。	2020 年激励计划首次授予的激励对象共 444 名，根据公司的书面确认，截至本法律意见书出具日，除 119 名激励对象因个人原因已离职外，其余 325 名激励对象均符合左述任职期限要求，满足本项归属条件。
4	以公司 2019 年的营业收入值（133,991.46 万元）为基数，考核 2023 年度营业收入值定比 2019 年度营业收入值的增长率（X）： （1） $X \geq 50\%$ ：公司层面归属比例 100%；	根据德勤华永会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《审计报告》（德师报(审)字(24)第 S00211 号），公司 2023 年度营

序号	归属条件	成就情况															
	(2) $40\% \leq X < 50\%$: 公司层面归属比例 80%; (3) $X < 40\%$: 公司层面归属比例 0。	业收入为 2,337,996,408.69 元, 较 2019 年度营业收入的增长率约为 74.49%, 故 2020 年激励计划首次授予部分第三个归属期公司层面归属比例为 100%。															
5	所有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 A、B、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: <table border="1"> <tr> <th>考核结果</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> <tr> <td>公司人力资源考核得分</td> <td>4 分及以上</td> <td>3-4 分 (含 3 分)</td> <td>2-3 分 (含 2 分)</td> <td>2 分以下</td> </tr> <tr> <td>个人层面归属比例</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>80%</td> <td>0</td> </tr> </table> 个人层面的绩效考核与公司层面的业绩考核年度一致。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数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。	考核结果	A	B	C	D	公司人力资源考核得分	4 分及以上	3-4 分 (含 3 分)	2-3 分 (含 2 分)	2 分以下	个人层面归属比例	100%	100%	80%	0	如上所述, 2020 年激励计划首次授予的 325 名激励对象符合上述任职期限要求。根据公司的书面确认, 该等激励对象 2023 年度个人绩效考核结果为“A”或“B”, 2020 年激励计划首次授予部分第三个归属期个人层面归属比例为 100%。
考核结果	A	B	C	D													
公司人力资源考核得分	4 分及以上	3-4 分 (含 3 分)	2-3 分 (含 2 分)	2 分以下													
个人层面归属比例	100%	100%	80%	0													

2.3 归属安排

根据公司第二届董事会第二十次会议和第二届监事会第十八次会议审议通过的《关于公司 2020 年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期归属条件成就的议案》, 截至本法律意见书出具日, 前述归属涉及的激励对象共 325 名, 可归属的限制性股票共 51.05 万股; 公司将根据政策规定的归属窗口期, 统一为相关激励对象办理限制性股票的归属及相关的归属股份登记手续。

基于上述, 本所认为, 2020 年激励计划项下首次授予部分限制性股票已进入第三个归属期, 相关归属涉及的 325 名激励对象所持 51.05 万股限制性股票的归属条件已成就, 相关归属安排符合《管理办法》《2020 年激励计划》及《2020 年考核办法》的相关规定。

三、2020 年激励计划预留授予第二批次第二个归属期归属的具体情况

3.1 归属期

根据《2020 年激励计划》的相关规定, 2020 年激励计划项下预留授予第二批次的限制性股票的第二个归属期为自预留部分授予之日起 36 个月后的首个交易日至预留部分授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止。根据公司第一届董事会第二十七次会议决议, 2020 年激励计划预留授予的第二批次限制性股票的

预留授予日为2021年12月20日。因此，2020年激励计划项下预留授予的第二批次限制性股票的第二个归属期为2024年12月20日至2025年12月19日。截至本法律意见书出具日，前述限制性股票已进入第二个归属期。

3.2 归属条件及其成就情况

根据《2020年激励计划》和《2020年考核办法》的相关规定、公司的书面确认并经核查，2020年激励计划预留授予部分第二批次第二个归属期的归属条件及条件成就情况如下：

序号	归属条件	成就情况
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。	根据公司的书面确认，截至本法律意见书出具日，公司未发生左述情形，满足本项归属条件。
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。	根据公司的书面确认，截至本法律意见书出具日，2020年激励计划预留授予部分第二批次第二个归属期相关的激励对象均未发生左述情形，满足本项归属条件。
3	激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足24个月以上的任职期限。	2020年激励计划预留授予的第二批次激励对象共27名，根据公司的书面确认，截至本法律意见书出具日，除8名激励对象因个人原因已离职外，其余19名激励对象均符合左述任职期限要求，满足本项归属条件。
4	以公司2019年的营业收入值（133,991.46万元）为基数，考核2022年度营业收入值定比2019年度营业收入值的增长率（X）： （1） $X \geq 40\%$ ：公司层面归属比例100%； （2） $30\% \leq X < 40\%$ ：公司层面归属比例80%； （3） $X < 30\%$ ：公司层面归属比例0。	根据德勤华永会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《审计报告》（德师报(审)字(23)第P02563号），公司2022年度营业收入为2,678,990,094.05元，较2019年度营业收入的增长率约为99.94%，故2020年激励计划预留授予部分第二批次第二个归属期公司层面归属比例为100%。

序号	归属条件					成就情况
5	所有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 A、B、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：					如上所述，2020 年激励计划预留授予的第二批次 19 名激励对象符合上述任职期限要求。根据公司的书面确认，该等激励对象 2022 年度个人绩效考核结果为“A”或“B”，2020 年激励计划预留授予部分第二批第二个归属期个人层面归属比例为 100%。
	考核结果	A	B	C	D	
	公司人力资源考核得分	4 分及以上	3-4 分（含 3 分）	2-3 分（含 2 分）	2 分以下	
	个人层面归属比例	100%	100%	80%	0	
个人层面的绩效考核与公司层面的业绩考核年度一致。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数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。						

3.3 归属安排

根据公司第二届董事会第二十次会议和第二届监事会第十八次会议审议通过的《关于公司 2020 年限制性股票激励计划预留授予第二批次第二个归属期归属条件成就的议案》，截至本法律意见书出具日，前述归属涉及的激励对象共 19 名，可归属的限制性股票共 5.90 万股；公司将根据政策规定的归属窗口期，统一为相关激励对象办理限制性股票的归属及相关的归属股份登记手续。

基于上述，本所认为，2020 年激励计划项下预留授予的第二批次限制性股票已进入第二个归属期，相关归属涉及的 19 名激励对象所持 5.90 万股限制性股票的归属条件已成就，相关归属安排符合《管理办法》《2020 年激励计划》及《2020 年考核办法》的相关规定。

四、本次作废的情况

4.1 2020 年激励计划项下限制性股票作废的情况

(1) 作废原因

根据《2020 年激励计划》“第十三章 公司/激励对象发生异动的处理”之“二、激励对象个人情况发生变化”，激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等、因丧失劳动能力离职等情形，自离职之日起激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

根据《2020 年激励计划》“第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安

排和禁售期”之“三、本激励计划的归属安排”，2020 年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；归属期间内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜，未满足归属条件的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。

根据公司的书面确认，2020 年激励计划项下部分激励对象因个人原因已离职，该等激励对象不再具备激励对象资格，其已获授但尚未归属的限制性股票合计 3.9500 万股。

根据公司的书面确认，2020 年激励计划部分激励对象在限制性股票符合归属条件后主动放弃归属，因此公司未在对对应授予批次的对应归属期间内对该等限制性股票办理归属事宜，该等未归属的限制性股票合计 30.5150 万股。

(2) 作废数量

根据公司的书面确认和公司第二届董事会第二十次会议审议通过的《关于作废处理 2020 年限制性股票激励计划、2022 年限制性股票激励计划项下部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》，公司拟作废处理上述 2020 年激励计划项下已授予但尚未归属的限制性股票合计 34.4650 万股。

4.2 2022 年激励计划项下限制性股票作废的情况

(1) 作废原因

根据《2022 年激励计划》“第十三章 公司/激励对象发生异动的处理”之“二、激励对象个人情况发生变化”，激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等、因丧失劳动能力离职等情形，自离职之日起激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

根据《2022 年激励计划》“第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期”之“三、本激励计划的归属安排”，2022 年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；归属期间内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜，未满足归属条件的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。

根据公司的书面确认，2022 年激励计划项下部分激励对象因个人原因已离职，该等激励对象不再具备激励对象资格，其已获授但尚未归属的限制性股票合计 4.8400 万股。

根据公司的书面确认，2022 年激励计划部分激励对象在限制性股票符合归

属条件后主动放弃归属，因此公司未在对应授予批次的对应归属期间内对该等限制性股票办理归属事宜，该等未归属的限制性股票合计 7.8000 万股。

(2) 作废数量

根据公司的书面确认和公司第二届董事会第二十次会议审议通过的《关于作废处理 2020 年限制性股票激励计划、2022 年限制性股票激励计划项下部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》，公司拟作废处理上述 2022 年激励计划项下已授予但尚未归属的限制性股票合计 12.6400 万股。

就上述事项，公司第二届董事会第二十次会议和第二届监事会第十八次会议审议通过《关于作废处理 2020 年限制性股票激励计划、2022 年限制性股票激励计划项下部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》，同意对 2020 年激励计划和 2022 年激励计划项下合计 47.1050 万股已授予但尚未归属的限制性股票进行作废处理。

基于上述，本所认为，本次作废符合《管理办法》《2020 年激励计划》及《2022 年激励计划》的相关规定。

五、 结论意见

综上所述，本所认为，截至本法律意见书出具日，公司已就本次归属及本次作废事项获得必要的批准和授权，符合《管理办法》《上市规则》《披露指南》《2020 年激励计划》及《2022 年激励计划》的相关规定；2020 年激励计划项下首次授予的限制性股票已进入第三个归属期，相关归属涉及的 325 名激励对象所持 51.05 万股限制性股票的归属条件已成就，相关归属安排符合《管理办法》《2020 年激励计划》及《2020 年考核办法》的相关规定；2020 年激励计划项下预留授予的第二批次限制性股票已进入第二个归属期，相关归属涉及的 19 名激励对象所持 5.90 万股限制性股票的归属条件已成就，相关归属安排符合《管理办法》《2020 年激励计划》及《2020 年考核办法》的相关规定；本次作废符合《管理办法》《2020 年激励计划》及《2022 年激励计划》的相关规定。

本法律意见书正本一式二份。

（以下无正文）

（本页无正文，为《上海市方达（北京）律师事务所关于芯原微电子（上海）股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期、预留授予第二批次第二个归属期归属条件成就及 2020 年、2022 年限制性股票激励计划部分限制性股票作废相关事项的法律意见书》之签署页）

上海市方达（北京）律师事务所（盖章）



负责人：

师 虹

经办律师：

黄 超

经办律师：

胡艳晖

2025 年 1 月 20 日