

上海君澜律师事务所

关于

普冉半导体（上海）股份有限公司

2022 年及 2024 年限制性股票激励计划

调整、作废及归属相关事项

之

法律意见书



二〇二五年五月

上海君澜律师事务所
关于普冉半导体（上海）股份有限公司
2022 年及 2024 年限制性股票激励计划
调整、作废及归属相关事项之
法律意见书

致：普冉半导体（上海）股份有限公司

上海君澜律师事务所（以下简称“本所”）接受普冉半导体（上海）股份有限公司（以下简称“公司”或“普冉股份”）的委托，根据《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“《监管指南》”）《普冉半导体（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》”）及《普冉半导体（上海）股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划》（以下简称“《2024 年激励计划》”）的规定，就普冉股份《2022 年激励计划》及《2024 年激励计划》调整授予价格及数量、作废部分已授予尚未归属的限制性股票及相关归属期符合归属条件（以下简称“本次调整、作废及归属”）相关事项出具本法律意见书。

对本法律意见书，本所律师声明如下：

（一）本所律师依据《中华人民共和国证券法》《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。

（二）本所已得到普冉股份如下保证：普冉股份向本所律师提供了为出具本法律意见书所必需的全部文件，所有文件真实、完整、合法、有效，所有文

件的副本或复印件均与正本或原件相符，所有文件上的签名、印章均为真实；且一切足以影响本所律师做出法律判断的事实和文件均已披露，并无任何隐瞒、误导、疏漏之处。

（三）本所仅就公司本次调整、作废及归属的相关法律事项发表意见，而不对公司本次调整、作废及归属所涉及的标的股权价值、考核标准等方面的合理性以及会计、审计等专业事项发表意见，本所及经办律师不具备对该等专业事项进行核查和作出判断的合法资格。本所及经办律师在本法律意见书中对与该等专业事项有关的报表、数据或对会计报告、审计报告等专业报告内容的引用，不意味着本所及经办律师对这些引用内容的真实性、有效性做出任何明示或默示的保证。

本法律意见书仅供本次调整、作废及归属之目的使用，不得用作任何其他目的。

本所律师同意将本法律意见书作为普冉股份本次调整、作废及归属所必备的法律文件，随其他材料一同向公众披露，并依法对所出具的法律意见承担责任。

本所律师按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，在对公司提供的有关文件和事实进行了充分核查验证的基础上，出具法律意见如下：

一、本次调整、作废及归属的批准与授权

（一）《2022 年激励计划》的批准与授权

2022 年 12 月 11 日，公司董事会第一届薪酬与考核委员会第六次会议审议通过了《关于<普冉半导体（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<普冉半导体（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》及《关于核实<普冉半导体（上海）股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。

2022年12月12日，公司第一届董事会第二十七次会议审议通过了《关于<普冉半导体（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<普冉半导体（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》《关于提请股东大会授权董事会办理公司股权激励计划相关事宜的议案》及《关于提请召开公司2022年第五次临时股东大会的议案》。

2022年12月12日，公司第一届监事会第二十三次会议审议通过了《关于<普冉半导体（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<普冉半导体（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》及《关于核实<普冉半导体（上海）股份有限公司2022年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。

2022年12月28日，公司2022年第五次临时股东大会审议通过了《关于<普冉半导体（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<普冉半导体（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》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司股权激励计划相关事宜的议案》。

2025年5月27日，公司第二届董事会薪酬与考核委员会第九次会议审议通过了《关于调整公司2022年、2024年限制性股票激励计划授予价格及授予数量的议案》《关于作废2022年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》《关于作废2024年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》《关于2022年限制性股票激励计划首次授予第二个归属期符合归属条件的议案》《关于2022年限制性股票激励计划预留授予第二个归属期符合归属条件的议案》及《关于2024年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期符合归属条件的议案》。

2025年5月30日，公司第二届董事会第十七次会议及第二届监事会第十七次会议审议通过了《关于调整公司2022年、2024年限制性股票激励计划授予价格及授予数量的议案》《关于作废2022年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》《关于作废2024年限制性股票激励计划部分已授

予但尚未归属的限制性股票的议案》《关于 2022 年限制性股票激励计划首次授予第二个归属期符合归属条件的议案》《关于 2022 年限制性股票激励计划预留授予第二个归属期符合归属条件的议案》及《关于 2024 年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期符合归属条件的议案》。

（二）《2024 年激励计划》的批准与授权

2024 年 3 月 11 日，公司第二届董事会薪酬与考核委员会第一次会议审议通过了《关于<普冉半导体（上海）股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<普冉半导体（上海）股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核实<普冉半导体（上海）股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。

2024 年 3 月 13 日，公司第二届董事会第六次会议审议通过了《关于<普冉半导体（上海）股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<普冉半导体（上海）股份有限公司 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股权激励计划相关事宜的议案》及《关于提请召开公司 2024 年第二次临时股东大会的议案》。

2024 年 3 月 13 日，公司第二届监事会第六次会议审议通过了《关于<普冉半导体（上海）股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<普冉半导体（上海）股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核实<普冉半导体（上海）股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。同日，监事会对本次激励计划出具核查意见，一致同意公司实行本次激励计划。

2024 年 3 月 29 日，公司 2024 年第二次临时股东大会审议通过了《关于<普冉半导体（上海）股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<普冉半导体（上海）股份有限公司 2024 年限制性股票激励

计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司股权激励计划相关事宜的议案》。

2025年5月27日，公司第二届董事会薪酬与考核委员会第九次会议审议通过了《关于调整公司2022年、2024年限制性股票激励计划授予价格及授予数量的议案》《关于作废2022年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》《关于作废2024年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》《关于2022年限制性股票激励计划首次授予第二个归属期符合归属条件的议案》《关于2022年限制性股票激励计划预留授予第二个归属期符合归属条件的议案》及《关于2024年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期符合归属条件的议案》。

2025年5月30日，公司第二届董事会第十七次会议及第二届监事会第十七次会议审议通过了《关于调整公司2022年、2024年限制性股票激励计划授予价格及授予数量的议案》《关于作废2022年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》《关于作废2024年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》《关于2022年限制性股票激励计划首次授予第二个归属期符合归属条件的议案》《关于2022年限制性股票激励计划预留授予第二个归属期符合归属条件的议案》及《关于2024年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期符合归属条件的议案》。

经核查，本所律师认为，根据股东大会对董事会的授权，截至本法律意见书出具日，本次调整、作废及归属已取得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及上述两期激励计划的相关规定。

二、本次调整、作废及归属的情况

（一）本次调整的具体情况

1. 本次调整的原因

根据上述两期激励计划相关规定，在激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票归属前，公司有资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、

缩股、配股或派息等事项，限制性股票的授予价格或数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

2022年年度权益分派：公司于2023年4月28日召开2022年年度股东大会，审议通过了《关于公司2022年度利润分配及资本公积转增股本方案的议案》，于2023年6月8日披露了《普冉半导体（上海）股份有限公司2022年年度权益分派实施公告》（公告编号：2023-048），确定以2023年6月13日为股权登记日，以2022年度实施权益分派方案的股权登记日登记的总股本扣减公司回购专用证券账户中股份为基数，向截至当日下午上海证券交易所收市后在中国结算上海分公司登记在册的公司全体股东以资本公积金向全体股东每股转增0.49股，共计转增股本为24,795,078股，本次分配后总股本为75,515,285股。

2023年年度权益分派：公司于2024年5月6日召开2023年年度股东大会，审议通过了《关于公司2023年度利润分配及资本公积转增股本方案的议案》，于2024年5月31日披露了《普冉半导体（上海）股份有限公司2023年年度权益分派实施公告》（公告编号：2024-039），确定以2024年6月5日为股权登记日，以2023年度实施权益分派方案的股权登记日登记的总股本扣减公司回购专用证券账户中股份为基数，向截至当日下午上海证券交易所收市后在中国结算上海分公司登记在册的公司全体股东以资本公积金向全体股东每股转增0.40股，共计转增30,094,450股，本次分配后总股本为105,609,735股。

2024年半年度权益分派：公司于2024年9月12日召开2024年第三次临时股东大会，审议通过《关于公司2024年半年度利润分配预案的议案》，于2024年10月23日披露了《普冉半导体（上海）股份有限公司2024年半年度权益分派实施公告》（公告编号：2024-060），确定以2024年10月28日为股权登记日，以2024年半年度实施权益分派方案的股权登记日登记的总股本扣减公司回购专用证券账户中股份为基数，向全体股东每股派发现金红利0.19元（含税）。

2024年年度权益分派：公司于2025年4月22日召开2024年年度股东大会，审议通过《关于公司2024年度利润分配及资本公积转增股本方案的议案》，于2025年5月26日披露了《普冉半导体（上海）股份有限公司2024年年度权益分派实施公告》（公告编号：2025-033），确定以2025年5月29日为股权登记

日，以 2024 年度实施权益分派方案的股权登记日登记的总股本扣减公司回购专用证券账户中股份为基数，向截至当日下午上海证券交易所收市后在中国结算上海分公司登记在册的公司全体股东，以资本公积金向全体股东每股转增 0.40 股，向全体股东每股派发现金红利 0.43 元（含税）。

鉴于上述各年度利润分配及资本公积转增方案均已实施完毕，故公司对相关限制性股票的授予价格及授予数量进行相应的调整。

2. 《2022 年激励计划》的调整结果

（1）授予价格调整

根据公司股东大会批准的《2022 年激励计划》，结合上述调整事由，《2022 年激励计划》授予价格按如下公式调整：

资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细： $P=P_0 \div (1+n)$

其中： P_0 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、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； P 为调整后的授予价格。

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 仍须大于公司股票票面金额。

鉴于《2022 年激励计划》首次授予及预留授予后，公司前述各年度权益分派的实施，公司 2022 年激励计划首次及预留部分授予价格调整如下（采取四舍五入后保留小数点后两位的处理方式）：

根据以上公式，《2022 年激励计划》首次授予部分授予价格经除权除息调整后，由 44.67 元/股调整为 14.85 元/股。

根据以上公式，《2022 年激励计划》预留授予部分授予价格经除权除息调整后，由 56.75 元/股调整为 18.99 元/股。

（2）授予数量调整

根据公司股东大会批准的《2022 年激励计划》，结合上述调整事由，《2022 年激励计划》授予数量按如下公式调整：

资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细： $Q=Q_0 \times (1+n)$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（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数量。

鉴于《2022 年激励计划》首次授予及预留授予后，公司前述各年度权益分派的实施，公司《2022 年激励计划》首次及预留部分授予数量调整如下（采取四舍五入后取整的处理方式）：

《2022 年激励计划》经调整后的首次授予的限制性股票数量
 $=352,886 \times (1+0.49) \times (1+0.4) \times (1+0.4) = 1,030,568$ 股；

《2022 年激励计划》经调整后的预留授予的限制性股票数量
 $=49,745 \times (1+0.49) \times (1+0.4) \times (1+0.4) = 145,275$ 股。

3. 《2024 年激励计划》的调整结果

（1）授予价格调整

根据公司股东大会批准的《2024 年激励计划》，结合上述调整事由，《2024 年激励计划》授予价格按如下公式调整：

资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细： $P=P_0 \div (1+n)$

其中： P_0 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、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； P 为调整后的授予价格。

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 仍须大于公司股票票面金额。

鉴于《2024 年激励计划》首次授予及预留授予后，公司前述各年度权益分派的实施，公司《2024 年激励计划》首次及预留部分授予价格调整如下（采取四舍五入后保留小数点后两位的处理方式）：

根据以上公式，《2024 年激励计划》首次授予部分授予价格经除权除息调整后，由 33.09 元/股调整为 23.19 元/股。

根据以上公式，《2024 年激励计划》预留授予部分授予价格经除权除息调整后，由 43.10 元/股调整为 30.34 元/股。

（2）授予数量调整

根据公司股东大会批准的《2024 年激励计划》，结合上述调整事由，《2024 年激励计划》授予数量按如下公式调整：

资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细： $Q=Q0\times(1+n)$

其中：Q0 为调整前的限制性股票数量；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（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数量。

鉴于《2024 年激励计划》首次授予及预留授予后，公司前述各年度权益分派的实施，公司《2024 年激励计划》首次及预留部分授予数量调整如下（采取四舍五入后取整的处理方式）：

《2024 年激励计划》经调整后的首次授予的限制性股票数量
 $=483,727\times(1+0.4)=677,218$ 股；

《2024 年激励计划》经调整后的预留授予的限制性股票数量
 $=114,060\times(1+0.4)=159,684$ 股。

4. 本次调整的影响

根据公司的相关文件说明，本次调整不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

（二）本次作废的具体情况

1. 《2022 年激励计划》作废的具体情况

根据《管理办法》《2022 年激励计划》《2022 年限制性股票激励计划考核管理办法》等相关规定和公司 2022 年第五次临时股东大会的授权，本次作废部分限制性股票的具体情况如下（本次作废的权益数量均根据授予时的权益数量计算，不考虑公司因发生资本公积转增股本、派发股票红利、派息、股份拆细或缩股、配股等事宜对权益数量及授予价格的影响，《2022 年激励计划》限制性股票的授予价格和权益数量根据激励计划进行相应的调整）：

（1）作废首次授予限制性股票激励部分的具体情况

1）截至 2025 年 5 月 30 日，鉴于《2022 年激励计划》中首次授予限制性股票部分有 16 名首次授予激励对象已离职，已不具备激励对象资格，合计 119,401 股限制性股票不得归属，并作废失效。

2）除离职的激励对象对应的限制性股票作废失效外，鉴于《2022 年激励计划》首次授予部分第二个归属期公司层面业绩考核目标归属比例为 90.18%，现取消归属并作废部分首次授予激励对象第二个归属期不得归属的部分限制性股票，合计 36,844 股。

3）《2022 年激励计划》首次授予的限制性股票对应的考核年度在 2023 年-2026 年四个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，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。《2022 年激励计划》第二个归属期的归属比例为 35%。

根据立信会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《审计报告》（信会师报字[2025]第 ZF10081 号），截至 2024 年 12 月 31 日，公司 2024 年度营业收入为 18.04 亿元，达到 2024 年度业绩考核目标触发值但未达到考核目标的目标值，《2022 年激励计划》首次授予部分第二个归属期公司层面的归属条件已成就，

归属比例为 90.18%，公司董事会决定作废并处理不得归属的限制性股票合计 36,844 股。

4) 根据《2022 年激励计划》以及公司内部绩效考核相关制度，《2022 年激励计划》首次授予的部分激励对象在第二个归属期因个人考核原因不能完全归属，相关激励对象第二个归属期个人层面归属比例为 0%~90%，现取消归属并作废处理上述激励对象已获授但尚未归属的限制性股票，合计 14,802 股。

(2) 作废预留授予限制性股票激励部分的具体情况

1) 截至 2025 年 5 月 30 日，鉴于《2022 年激励计划》中预留授予限制性股票部分有 6 名预留授予激励对象已离职，已不具备对象资格，合计 8,177 股限制性股票不得归属，并作废失效。

2) 除离职的激励对象对应的限制性股票作废失效外，鉴于《2022 年激励计划》预留授予部分第二个归属期公司层面业绩考核目标归属比例为 90.18%，现取消归属并作废部分预留授予激励对象第二个归属期不得归属的部分限制性股票，合计 13,465 股。

3) 《2022 年激励计划》预留授予的限制性股票对应的考核年度在 2023 年-2024 年两个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，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。《2022 年激励计划》预留授予第二个归属期归属比例为 50%。

根据立信会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《审计报告》（信会师报字[2025]第 ZF10081 号），截至 2024 年 12 月 31 日，公司 2024 年度营业收入为 18.04 亿元，达到 2024 年度业绩考核目标触发值但未达到考核目标的目标值，《2022 年激励计划》预留授予部分第二个归属期公司层面的归属条件已成就，归属比例为 90.18%，公司董事会决定作废并处理不得归属的限制性股票合计 13,465 股。

4) 根据《2022 年激励计划》以及公司内部绩效考核相关制度，《2022 年激励计划》首次授予的部分激励对象在第二个归属期因个人考核原因不能完全

归属，相关激励对象第二个归属期个人层面归属比例为 0%~90%，现取消归属并作废处理上述激励对象已获授但尚未归属的限制性股票，合计 461 股。

综上，本次合计作废失效的首次授予限制性股票数量为 171,047 股，作废处理上述限制性股票后，《2022 年激励计划》已首次授予激励对象人数由 114 人变更为 98 人，首次授予激励对象实际已授予但尚未归属的限制性股票数量由 1,030,568 股变更为 859,521 股；

合计作废失效的预留授予限制性股票数量为 22,103 股，作废处理上述限制性股票后，《2022 年激励计划》已预留授予激励对象人数由 75 人变更为 69 人，预留授予激励对象实际已授予但尚未归属的限制性股票数量由 145,275 股变更为 123,172 股。

2. 《2024 年激励计划》作废的具体情况

根据《管理办法》《2024 年激励计划》《2024 年限制性股票激励计划考核管理办法》等相关规定和公司 2024 年第二次临时股东大会的授权，本次作废部分限制性股票的具体情况如下（本次作废的权益数量均根据授予时的权益数量计算，不考虑公司因发生资本公积转增股本、派发股票红利、派息、股份拆细或缩股、配股等事宜对权益数量及授予价格的影响，《2024 年激励计划》限制性股票的授予价格和权益数量根据激励计划进行相应的调整）：

1) 截至 2025 年 5 月 30 日，鉴于《2024 年激励计划》中首次授予限制性股票部分有 12 名首次授予激励对象已离职，已不具备激励对象资格，合计 96,961 股限制性股票不得归属，并作废失效。

2) 除离职的激励对象对应的限制性股票作废失效外，根据《2024 年激励计划》以及公司内部绩效考核相关制度，《2024 年激励计划》首次授予的部分激励对象在第一个归属期因个人考核原因不能完全归属，相关激励对象第一个归属期个人层面归属比例为 0%~90%，现取消归属并作废处理上述激励对象已获授但尚未归属的限制性股票，合计 5,460 股。

综上，本次合计作废失效的首次授予限制性股票数量为 102,421 股，作废处

理上述限制性股票后，《2024 年激励计划》已首次授予激励对象人数由 72 人变更为 60 人，首次授予激励对象实际已授予但尚未归属的限制性股票数量由 677,218 股变更为 574,797 股。

3. 本次作废的影响

根据公司相关文件的说明，本次作废不会对公司的财务状况和经营成果产生重大影响，不会影响公司技术团队的稳定性，也不会影响上述两期激励计划继续实施。

（三）本次归属的具体情况

1. 《2022 年激励计划》本次归属的具体情况

（1）归属期

根据《2022 年激励计划》的相关规定，首次授予的限制性股票部分第二个归属期为“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”。《2022 年激励计划》首次授予日为 2022 年 12 月 29 日，因此首次授予部分的第二个归属期为 2024 年 12 月 30 日至 2025 年 12 月 29 日。

根据《2022 年激励计划》的相关规定，预留授予的限制性股票部分第二个归属期为“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”。《2022 年激励计划》首次授予日为 2023 年 4 月 21 日，因此首次授予部分的第二个归属期为 2025 年 4 月 21 日至 2026 年 4 月 21 日。

（2）符合归属条件的说明

首次/预留授予的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：

归属条件	达成情况
（一）公司未发生如下任一情形：	公司未发生前述情形，符合归属条件。

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、《普冉半导体（上海）股份有限公司章程》、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）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《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形； 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。	激励对象未发生前述情形，符合归属条件。										
（三）归属期任职期限要求 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。	本次可归属的激励对象符合归属任职期限要求。										
（四）公司层面业绩考核要求 首次/预留授予部分第二个归属期考核年度为 2024 年。 以 2024 年营业收入（A）为考核指标，业绩完成度为公司层面归属比例（X），其中，2024 年营业收入目标值（Am）20.00 亿元，触发值（An）14.40 亿元： 1、若 $A \geq Am$ ：X=100%； 2、若 $An \leq A < Am$ ：X=A/Am； 3、若 $A < An$ ：X=0%；	根据立信会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《审计报告》（信会师报字[2025]第 ZF10081 号），截至 2024 年 12 月 31 日，公司 2024 年度营业收入为 1,803,569,661.85 元，达到触发值，公司层面归属比例为 90.18%。										
（五）激励对象个人层面的绩效考核要求： 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。激励对象个人评价标准分为“优秀及良好绩效”、“基本达标绩效”、“改进绩效”、“不合格绩效”四个等级，对应的可归属情况如下： <table><tr><td>评价标准</td><td>优秀及良好绩效</td><td>基本达标绩效</td><td>改进绩效</td><td>不合格绩效</td></tr><tr><td>个人层面归属比例</td><td>100%</td><td>70%~90%</td><td>30%~50%</td><td>0%</td></tr></table>	评价标准	优秀及良好绩效	基本达标绩效	改进绩效	不合格绩效	个人层面归属比例	100%	70%~90%	30%~50%	0%	（1）首次授予部分：本次符合归属条件的激励对象共 98 名，其中 78 名激励对象 2024 年个人绩效考核评价结果为“优秀及良好绩效”，本期个人层面归属比例为 100%；13 名激励对象 2024 年个人绩效考核评价结果为“基本达标绩效”，本期个人层面归属比例为 90%；6 名激励对象 2024 年个人绩效考核评价结果为“基本达标绩效”，本期个人层面归属比例为 70%；1 名激励对象 2024 年个人绩效考核评价结果为“改进绩效”，本期个人层面归属比例为 30%。 （2）预留授予部分：本次符合归属条
评价标准	优秀及良好绩效	基本达标绩效	改进绩效	不合格绩效							
个人层面归属比例	100%	70%~90%	30%~50%	0%							

在公司业绩考核达成触发值的情况下，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限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。	件的激励对象共 69 名，其中 67 名激励对象 2024 年个人绩效考核评价结果为“优秀及良好绩效”，本期个人层面归属比例为 100%；1 名激励对象 2024 年个人绩效考核评价结果为“基本达标绩效”，本期个人层面归属比例为 90%；1 名激励对象 2024 年个人绩效考核评价结果为“改进绩效”，本期个人层面归属比例为 30%。
---	---

2. 《2024 年激励计划》本次归属的具体情况

（1）归属期

根据《2024 年激励计划》的相关规定，首次授予的限制性股票部分第一个归属期为“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”。《2024 年激励计划》首次授予日为 2024 年 3 月 29 日，因此首次授予部分的第一个归属期为 2025 年 3 月 31 日至 2026 年 3 月 27 日。

（2）符合归属条件的说明

首次授予的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：

归属条件	达成情况
（一）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、《普冉半导体（上海）股份有限公司章程》、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。	公司未发生前述情形，符合归属条件。
（二）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；	激励对象未发生前述情形，符合归属条件。

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《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形； 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。											
（三）归属期任职期限要求 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。	本次可归属的激励对象符合归属任职期限要求。										
（四）公司层面业绩考核要求 首次授予部分第一个归属期考核年度为 2024 年。 以 2023 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率（A）为考核指标，业绩完成度为公司层面归属比例（X），其中，2024 年营业收入增长率目标值（Am）不低于 45%，触发值（An）不低于 15%： 1、若 $A \geq Am$ ：X=100%； 2、若 $An \leq A < Am$ ：X=（1+A）/（1+Am）； 3、若 $A < An$ ：X=0%；	根据立信会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《审计报告》（信会师报字[2025]第 ZF10081 号），截至 2024 年 12 月 31 日，以 2023 年营业收入为基数，公司 2024 年度营业收入增长率为 60.03%，达到目标值，公司层面归属比例为 100%。										
（五）激励对象个人层面的绩效考核要求： 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。激励对象个人评价标准分为“优秀及良好绩效”、“基本达标绩效”、“改进绩效”、“不合格绩效”四个等级，对应的可归属情况如下： <table><tr><th>评价标准</th><th>优秀及良好绩效</th><th>基本达标绩效</th><th>改进绩效</th><th>不合格绩效</th></tr><tr><td>个人层面归属比例</td><td>100%</td><td>70%~90%</td><td>30%~50%</td><td>0%</td></tr></table> 在公司业绩考核达成触发值的情况下，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限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。	评价标准	优秀及良好绩效	基本达标绩效	改进绩效	不合格绩效	个人层面归属比例	100%	70%~90%	30%~50%	0%	本次符合归属条件的激励对象共 60 名，其中 49 名激励对象 2024 年个人绩效考核评价结果为“优秀及良好绩效”，本期个人层面归属比例为 100%；7 名激励对象 2024 年个人绩效考核评价结果为“基本达标绩效”，本期个人层面归属比例为 90%；4 名激励对象 2024 年个人绩效考核评价结果为“基本达标绩效”，本期个人层面归属比例为 70%。
评价标准	优秀及良好绩效	基本达标绩效	改进绩效	不合格绩效							
个人层面归属比例	100%	70%~90%	30%~50%	0%							

3. 本次归属的人数、数量及价格

根据公司第二届董事会第十七次会议审议通过的《关于 2022 年限制性股票激励计划首次授予第二个归属期符合归属条件的议案》《关于 2022 年限制性股票激励计划预留授予第二个归属期符合归属条件的议案》及《关于 2024 年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期符合归属条件的议案》，公司《2022 年

激励计划》首次授予部分第二个归属期，归属数量为323,541股，归属人数为98人，授予价格14.85元/股（调整后）；《2022年激励计划》预留授予部分第二个归属期，归属数量为123,172股，归属人数为69人，授予价格18.99元/股（调整后）；《2024年激励计划》首次授予部分第一个归属期，归属数量为139,584股，归属人数为60人，授予价格为23.19元/股（调整后）。

经核查，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，本次调整的原因、调整后的价格及数量均符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》《2022年激励计划》及《2024年激励计划》的相关规定，本次调整不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，不存在损害公司及全体股东利益的情形。本次作废的原因、人数及数量均符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》《2022年激励计划》及《2024年激励计划》的相关规定。本次作废不会对公司的财务状况和经营成果产生重大影响，不会影响公司技术团队的稳定性，也不会影响上述两期激励计划继续实施。公司上述激励计划授予的限制性股票均已进入归属期，归属条件均已成就，归属的人数、数量及价格符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》《2022年激励计划》及《2024年激励计划》的相关规定。

三、本次调整、作废及归属的信息披露

根据《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的规定，公司将及时公告《第二届董事会第十七次会议决议公告》《第二届监事会第十七次会议决议公告》《关于调整2022年、2024年限制性股票激励计划授予价格及授予数量的公告》《关于作废2022年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票的公告》《关于作废2024年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票的公告》《关于2022年限制性股票激励计划首次授予第二个归属期符合归属条件的公告》《关于2022年限制性股票激励计划预留授予第二个归属期符合归属条件的公告》及《关于2024年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期符合归属条件的公告》等文件。随着本次激励计划的推进，公司还应按照法律、法规、规范性文件的相关规定，及时履行相关的信息披露义务。

经核查，本所律师认为，公司已按照《管理办法》《上市规则》《监管指南》及上述两期激励计划的规定履行了现阶段的信息披露义务，公司尚需按照上述规定履行后续的信息披露义务。

四、结论性意见

综上所述，本所律师认为：根据股东大会对董事会的授权，截至本法律意见书出具日，本次调整、作废及归属已取得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及上述两期激励计划的相关规定。

经核查，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，本次调整的原因、调整后的价格及数量均符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》《2022 年激励计划》及《2024 年激励计划》的相关规定，本次调整不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，不存在损害公司及全体股东利益的情形。本次作废的原因、人数及数量均符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》《2022 年激励计划》及《2024 年激励计划》的相关规定。本次作废不会对公司的财务状况和经营成果产生重大影响，不会影响公司技术团队的稳定性，也不会影响上述两期激励计划继续实施。公司上述激励计划授予的限制性股票均已进入归属期，归属条件均已成就，归属的人数、数量及价格符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》《2022 年激励计划》及《2024 年激励计划》的相关规定。公司已按照《管理办法》《上市规则》《监管指南》及上述两期激励计划的规定履行了现阶段的信息披露义务，公司尚需按照上述规定履行后续的信息披露义务。

（本页以下无正文，仅为签署页）

（此页无正文，系《上海君澜律师事务所关于普冉半导体（上海）股份有限公司2022年及2024年限制性股票激励计划调整、作废及归属相关事项相关法律意见书》之签字盖章页）

本法律意见书于 2025 年 5 月 30 日出具，正本一式贰份，无副本。

上海君澜律师事务所（盖章）

负责人：



党江舟

经办律师：

金剑

金剑

何梦琪

何梦琪