

上海兰迪律师事务所

关于江苏卓胜微电子股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划（草案）
的

法律意见书



中国上海市虹口区东大名路 1089 号北外滩来福士广场东塔 16 楼（200082）
16th Floor, East Tower, Raffles City, No.1089, Dongdaming Road,
Hongkou District, 200082, Shanghai, China
Tel: 8621-66529952 Fax: 8621-66522252
www.landinglawyer.com



目 录

释 义	4
正 文	5
一、公司实施本激励计划的主体资格	5
(一) 公司基本情况	5
(二) 公司不存在不得实行股权激励计划的情形	5
二、本激励计划的主要内容及合法合规性	6
(一) 本激励计划的目的	6
(二) 本激励计划激励对象的确定依据、范围和核实	7
(三) 本激励计划拟授出权益的形式、标的股票来源、数量和分配	8
(四) 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期	10
(五) 限制性股票的授予价格及确定方法	12
(六) 限制性股票的授予条件与归属条件	14
(七) 本激励计划的生效、授予、归属及变更、终止程序	17
(八) 本激励计划的调整方法和程序	18
(九) 实施限制性股票激励计划的会计处理及对经营业绩的影响	20
(十) 公司与激励对象各自的权利义务	21
(十一) 公司、激励对象发生异动时本激励计划的处理	21
三、本激励计划拟订、审议、公示程序	24
(一) 股权激励计划已履行的程序	24
(二) 股权激励计划仍需履行的程序	24
四、本激励计划激励对象的确定	25
五、本激励计划的信息披露	25
六、公司是否为激励对象提供财务资助	26
七、本激励计划的内容是否存在明显损害上市公司及全体股东利益和违反有关法律、行政 法规的情形	26
八、公司关联董事是否已履行回避义务	27
九、结论性意见	27

上海兰迪律师事务所

关于江苏卓胜微电子股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书

致：江苏卓胜微电子股份有限公司

上海兰迪律师事务所接受江苏卓胜微电子股份有限公司（以下简称“卓胜微”或“公司”，证券代码为 300782）的委托，为公司实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）所涉及的相关事宜出具法律意见书。

本所律师根据《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》及《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》等有关法律、法规、规范性文件及《江苏卓胜微电子股份有限公司章程》的规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对本激励计划事项所涉及的有关事实进行了检查和核验，出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所律师特作如下声明：

1. 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，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，就卓胜微 2026 年限制性股票激励计划事项的批准和授权、授予数量、授予条件、归属条件、归属安排等相关事项进行了充分的核查与验证，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、误导性陈述或重大遗漏，并承担相应法律责任。

2. 本所不对有关会计、审计等专业事项及卓胜微 2026 年限制性股票激励计划所涉及股票价值等非法律问题作出任何评价。本法律意见书对有关会计报表、审计报告及限制性股票激励计划中某些数据、结论的引述，并不意味着本所律师对该等数据、结论的真实性、准确性和完整性作出任何明示或默示的保证。

3. 卓胜微保证已经提供了本所律师认为出具本法律意见书所必需的、真实的原始书面材料、副本材料或其他口头材料。卓胜微还保证上述文件真实、准确、完整；文件上所有签字与印章真实；复印件与原件一致。

4. 对于出具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，本所律师依赖有关政府部门、公司或其他有关单位出具的证明文件出具本法律意见书。

5. 本法律意见书仅供卓胜微 2026 年限制性股票激励计划之目的使用，不得用作任何其他目的。

6. 本所同意卓胜微将本法律意见书作为其实施 2026 年限制性股票激励计划的必备法律文件之一，随同其他申请材料一起提交深圳证券交易所予以公开披露，并愿意依法承担相应的法律责任。

释 义

除非上下文另有解释或特殊说明，以下词语在本法律意见书中具有以下含义：

词 语	指	含 义
卓胜微、公司	指	江苏卓胜微电子股份有限公司
本所	指	上海兰迪律师事务所
本所律师	指	上海兰迪律师事务所项目承办律师
《2026 年限制性股票激励计划》、本激励计划	指	《江苏卓胜微电子股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后分次获得并登记的公司股票
激励对象	指	按本激励计划规定，获得限制性股票的公司中层管理人员、技术(业务)骨干人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自限制性股票授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止
归属	指	激励对象满足归属条件后，公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	本激励计划所设立的，激励对象为获得限制性股票所需满足的获益条件
归属日	指	激励对象满足限制性股票获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
薪酬委员会	指	公司董事会薪酬与考核委员会
《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》	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	《江苏卓胜微电子股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元、万元	指	中华人民共和国法定货币人民币元、万元
L-PAMiD	指	集成射频低噪声放大器、射频功率放大器、射频开关、射频滤波器、双工器等射频前端模组

正文

一、公司实施本激励计划的主体资格

（一）公司基本情况

公司成立于2012年08月10日。2019年05月24日，公司经中国证监会发文《关于核准江苏卓胜微电子股份有限公司首次公开发行股票的批复》（证监许可[2019]939号），首次向社会公众发行人民币普通股2,500万股，于2019年06月18日在深圳证券交易所创业板上市，证券代码为300782。

公司现持有无锡市市场监督管理局（以下简称“市场监管局”）签发的统一社会信用代码为913202110518277888的《营业执照》，为永久存续的股份有限公司，注册资本为人民币53,494.3198万元，法定代表人为许志翰。经营范围为集成电路生产；集成电路、软件的技术研发、技术服务、技术转让及批发、进出口业务（以上商品不涉及国营贸易管理商品、涉及配额、许可证管理商品的，按国家有关规定办理申请）（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）。注册地址为无锡市滨湖区建筑西路777号A3幢11层。公司在登记结算公司登记的总股本为57,498.6986万股，每股面值为1元人民币。公司在登记结算公司登记的总股本与市场监管局登记的注册资本的差异系公司增发新股上市尚未在市场监管局办理注册资本变更造成。公司总股本以登记结算公司登记的总股本为准。

经本所律师在国家企业信用信息公示系统核查，卓胜微登记状态为存续。

综上，本所律师认为，卓胜微有效存续，不存在根据法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》规定的需要终止的情形。

（二）公司不存在不得实行股权激励计划的情形

根据公司的说明，及本所律师审阅了立信会计师事务所（特殊普通合伙）对公司2025年财务报告审计后出具的标准无保留意见的信会师报字[2026]第ZA12401号《江苏卓胜微电子股份有限公司审计报告及财务报表》及信会师报字

[2026]第 ZA12402 号《江苏卓胜微电子股份有限公司内部控制审计报告》及查阅公司公告的信息，本所律师认为卓胜微不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励计划的下列情形：

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。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日止，卓胜微为依法设立并有效存续的股份有限公司，不存在《管理办法》规定的不得实施股权激励计划的情形，符合《管理办法》规定的实行股权激励的条件。据此，卓胜微具备《管理办法》规定的实施股权激励计划的主体资格。

二、本激励计划的主要内容及合法合规性

2026 年 04 月 29 日，卓胜微第三届董事会第十七次会议审议通过了《关于公司<2026 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》，该草案对本激励计划所涉事项作了规定，主要内容包括如下：

（一）本激励计划的目的

根据《2026 年限制性股票激励计划》第二章的规定，卓胜微实施本激励计划的目的是为进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指

南》等有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定，制订本激励计划。

综上，本所律师认为，本激励计划明确了实施目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

（二）本激励计划激励对象的确定依据、范围和核实

根据《2026年限制性股票激励计划》第四章的规定，激励对象的确定依据、范围及核实如下：

1. 激励对象的确定依据

（1）激励对象确定的法律依据

本激励计划的激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》及《自律监管指南》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。

（2）激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司中层管理人员、技术（业务）骨干人员，不包含公司的独立董事，不包含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。

2. 激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象不超过 398 人。激励对象包括公司中层管理人员、技术（业务）骨干人员。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

以上激励对象包含部分外籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于该等外籍激励对象与其他中籍员工同为公司核心技术人员或业务人员，在公司的技术研发、业务拓展等方面发挥重要作用。公司通过实施股权激励计划，进一步促进核心人才队伍的建设和稳定，有助于公司长远发展。

3. 激励对象的核实程序

2026年04月29日，卓胜微第三届董事会薪酬与考核委员会发表了《关于公司2026年限制性股票激励计划相关事项的核查意见》，对激励对象名单进行了核实，核实后认为列入本激励计划的授予激励对象名单的人员不存在《管理办法》第八条第二款第（一）项至第（六）项的情形，作为激励对象的主体资格合法有效，符合《管理办法》和《上市规则》的相关规定。

公司将在召开股东会前，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10日。公司将在股东会审议本激励计划前5日披露薪酬委员会对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦经公司薪酬委员会核实。

综上，本所律师认为，本激励计划已明确了激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第九条第（二）项的规定。激励对象不存在《管理办法》第八条第二款第（一）项至第（六）项的情形，不包括独立董事，并对关键岗位的外籍员工作为激励对象的必要性和合理性进行了充分的说明，符合《管理办法》第八条、《上市规则》第8.4.2条及《自律监管指南》的相关规定。激励对象的核实程序符合《管理办法》第三十六条和《自律监管指南》的相关规定。

（三）本激励计划拟授出权益的形式、标的股票来源、数量和分配

根据《2026年限制性股票激励计划》第五章的规定，本激励计划拟授出的权益形式、来源、数量和分配如下：

1. 拟授出权益形式及标的股票来源

本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的公司A股普通股股票。

2. 授出限制性股票的数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量为162.5850万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额57,498.6986万股的0.2828%。本激励计划为一次性授予，无预留权益。

3. 激励对象获授限制性股票的分配情况

本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）	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告时股本总额的比例
KIM HUN	销售副总裁	3.3340	2.0506%	0.0058%
LEE GYEWON	质量总监	0.4070	0.2503%	0.0007%
KIM JUNMO	技术总监	1.6900	1.0395%	0.0029%
JANG JEONGUK	高级工程师	0.1860	0.1144%	0.0003%
BAEK HYUNCHUL	销售经理	0.3790	0.2331%	0.0007%
NAKAMURA HIROYUKI	技术总监	2.1300	1.3101%	0.0037%
MAKI KEIICHI	高级经理	0.9110	0.5603%	0.0016%
HASEGAWA KIYOE	高级助理	0.1650	0.1015%	0.0003%
BARSUKOU SIARHEI	首席工程师	0.4940	0.3038%	0.0009%
YASUDA TAKANORI	首席工程师	0.5490	0.3377%	0.0010%
BARRY OUSMANE I	工程师	0.2970	0.1827%	0.0005%
TAO GENGMING	技术总监	4.0000	2.4603%	0.0070%
DING YONGWANG	技术副总裁	1.5200	0.9349%	0.0026%
GENG CHUNQI	技术总监	1.5200	0.9349%	0.0026%
其他中层管理人员及技术（业务）骨干（384人）		145.0030	89.1860%	0.2522%
合计		162.5850	100.0000%	0.2828%

注：①上述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均未超过公司总股本的1%。公司2024年限制性股票激励计划、2025年限制性股票激励计划尚在有效期内，剔除作废的限制性股票后，上述两期限制性股票激励计划以及本激励计划所涉及的标的股票总数累计为466.9689万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.8121%，公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划公告时公司股本总额的20%。

②本激励计划授予激励对象不包括独立董事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

③以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成。

综上，本所律师认为，本激励计划所涉之标的股票来源于公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票，符合《管理办法》第十二条的规定。本激励计划载明了外籍员工的姓名和职务，并载明了外籍员工、其他中层管理人员及技术（业务）骨干可获授的权益数量、占股权激励计划拟授出权益总量的百分比，任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的公司标的股票均未超过本激励计划公告时公司总股本的1%，公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过截至本激励计划公告时公司股本总额的20%，符合《管理办法》第九条第（三）项及第（四）项、第十四条和《上市规则》第8.4.5条及《自律监管指南》的相关规定。

（四）本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

根据《2026年限制性股票激励计划》第六章的规定，本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期情况如下：

1. 有效期

本激励计划有效期为自限制性股票授予之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48个月。

2. 授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。根据《管理办法》及《自律监管指南》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。若根据上述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。

3. 归属安排

本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，但不得在下列期间内归属：

- (1) 公司年度报告、半年度报告公告前15日内；
- (2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内；
- (3) 自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日起至依法披露之日；
- (4) 中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”系根据《上市规则》等法律法规规定应当披露的交易或其他重大事项。在本激励计划有效期内，如中国证监会及证券交易所关于上市公司董事和高级管理人员不得买卖公司股份的期间的规定发生了变化，则本激励计划激励对象被授予的第二类限制性股票不得归属的期间将根据修改后的相关规定执行。

本激励计划授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	30%

激励对象根据本激励计划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。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，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。

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。限制性股票归属条件未成就时，相关权益不得递延至以后年度。

4. 禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限

限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期。激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

(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公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

(2) 激励对象为公司董事、高级管理人员的，将其持有的公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益。

(3) 在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司董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，本激励计划关于有效期、授予日、归属安排和禁售期的规定符合《管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第二十四条、第二十五条和《上市规则》第8.4.6条及《公司法》《证券法》《自律监管指南》等的相关规定。

（五）限制性股票的授予价格及确定方法

根据《2026年限制性股票激励计划》第七章的规定，本次限制性股票的授予价格及确定方法如下：

1. 限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为 51.64 元/股。

2. 限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票授予价格的定价基准日为本激励计划草案公告日。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）的 50%，为 51.64 元/股；

（2）本激励计划公告前 120 个交易日公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）的 50%，为 43.45 元/股。

3. 限制性股票的授予价格的定价依据

公司本次限制性股票的授予价格及定价方法，是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定。

公司所属行业为集成电路行业，专注于射频集成电路领域的研究、开发、生产与销售，主要向市场提供射频开关、射频低噪声放大器、射频滤波器、射频功率放大器等射频前端分立器件及各类模组产品解决方案。

为满足各类智能产品终端小型化、轻薄化、系统化和功能多样化的需求，射频前端芯片正逐渐趋向集成模组化。公司前瞻性地看到了技术发展的新路径，并于近年完成从 Fabless 向 Fab-lite 经营模式的转变，从产品型公司转型升级为资源平台型的公司，并持续拓展关键产品和工艺的智能制造能力，打造集设计、研发、工艺、器件、材料和整合优化等技术于一体的资源平台。目前公司已建立 6 英寸特种工艺、12 英寸异质硅基工艺平台及先进异构集成三大技术主体平台，为射频前端业务向高附加值领域深入拓展形成核心支撑。公司当前产品主要应用于智能手机等移动智能终端，其技术创新紧随移动通信技术的发展。集成电路行业属于技术密集型和人才密集型产业，优秀人才资源是企业的核心竞争力之一，也是推动企业技术创新的源动力，尤其是公司向研产一体转型，对兼具研发与制造能力的复合型人才需求尤为迫切。因此从公司本身的发展需要和市场竞争环境来看，公司需要建立合理有效的激励机制，以保留和吸引相关人才为公司发展持续助力，保障公司发展战略的顺利实施。

本激励计划的定价综合考虑了激励计划的有效性和公司股份支付费用影响等因素，并合理确定了激励对象范围和授予权益数量，遵循了激励约束对等原则，

不会对公司经营造成负面影响，体现了公司实际激励需求，具有合理性。

综上，本所律师认为，本激励计划规定了限制性股票授予价格和授予价格的确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项的规定。限制性股票授予价格的确定方法符合《管理办法》第二十三条和《上市规则》第 8.4.4 条的规定。

（六）限制性股票的授予条件与归属条件

根据《2026 年限制性股票激励计划》第八章的规定，本激励计划限制性股票的授予条件和归属条件如下：

1. 限制性股票的授予条件

同时满足下列条件时，公司才能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. 限制性股票的归属条件

归属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归属：

(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。

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激励计划已

获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（2）条规定的情形之一的，该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。

（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）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。以公司2025年度L-PAMiD的出货数量为基数，考核各年度L-PAMiD出货数量或出货数量累计值的均值定比2025年度L-PAMiD出货数量的增长率（A），各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	对应考核年度 L-PAMiD 出货数量或 出货数量累计值的均值	L-PAMiD 出货数量的增长率（A）		
			目标值 （Am）	触发值 （An1）	触发值 （An2）
第一个归属期	2026 年	2026 年度 L-PAMiD 出货数量	374.18%	256.11%	216.54%
第二个归属期	2027 年	2026 年度和 2027 年度 L-PAMiD 出货数量累计 值的均值	572.65%	394.59%	335.24%
第三个归属期	2028 年	2026 年度、2027 年度和 2028 年度 L-PAMiD 出货 数量累计值的均值	832.03%	572.65%	480.23%
指标			指标完成度	公司层面归属比例 （X）	
L-PAMiD 出货数量的增长率（A）			$A \geq A_m$	X=100%	
			$A_{n1} \leq A < A_m$	X=80%	
			$A_{n2} \leq A < A_{n1}$	X=70%	
			$A < A_{n2}$	X=0%	

注：上述“L-PAMiD出货数量的增长率”以经公司聘请的会计师事务所出具的专项报告为计算依据。

（5）激励对象个人层面绩效考核要求

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+、B、C三个档次，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：

考核结果	A/B+	B	C
个人层面归属比例	100%	80%	0

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。

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，不可递延至以后年度。

若公司/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，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本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激励计划。

《2026 年限制性股票激励计划》对考核指标的科学性和合理性进行了说明。

综上，本所律师认为，本激励计划规定了限制性股票授予条件和归属条件及对考核指标的科学性、合理性进行了说明，符合《管理办法》的第七条、第八条、第九条第（七）项、第十条、第十一条、第十八条、第二十五条、《上市规则》第 8.4.2 条和第 8.4.6 条及《自律监管指南》的相关规定。

（七）本激励计划的生效、授予、归属及变更、终止程序

经本所律师核查，《2026 年限制性股票激励计划》第九章对限制性股票激励计划的生效程序、授予程序、归属程序和变更程序、终止程序进行了明确规定，包括但不限于下述内容：

本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。股东会应当对《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、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。

公司自股东会审议通过本激励计划后，应当在 60 日内授予激励对象限制性

股票并完成公告；若公司未在 60 日内完成授予公告的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且自终止实施公告日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。根据《管理办法》规定，不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

综上，本所律师认为，本激励计划规定了授出权益、激励对象行使权益的程序及股权激励计划的变更和终止程序，符合《管理办法》第九条第（八）项和第（十一）项的规定。本激励计划的生效程序、授予程序、归属程序、变更程序的规定符合《管理办法》第五章、《公司法》《证券法》及《自律监管指南》的相关规定。

（八）本激励计划的调整方法和程序

根据《2026年限制性股票激励计划》第十章的规定，本激励计划的调整方法和程序如下：

1. 限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划公告日至限制性股票归属登记前，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，应对限制性股票授予/归属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

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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) 派息、增发

公司在发生派息或增发新股的情况下，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

本激励计划自公告日至限制性股票归属登记前，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。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

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

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： 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 仍需大于1。

(5) 增发

公司在发生增发新股时，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

当出现上述情况时，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（因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东会审议）。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定出具专业意见。

综上，本所律师认为，本激励计划关于本激励计划的调整方法和程序的规定符合《管理办法》第九条第（九）项、第四十六条、第五十八条及《自律监管指南》的相关规定。

(九) 实施限制性股票激励计划的会计处理及对经营业绩的影响

根据《2026年限制性股票激励计划》第十一章的规定，按照《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》的规定，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，并按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。

《2026年限制性股票激励计划》明确了限制性股票的公允价值及确定方法。

《2026年限制性股票激励计划》预计了限制性股票实施对各期经营业绩的影响。

综上，本所律师认为，本激励计划关于实施限制性股票激励计划的会计处理

及对经营业绩的影响的规定符合《管理办法》第九条第（十）项及《自律监管指南》的相关规定。

（十）公司与激励对象各自的权利义务

经本所律师核查，《2026 年限制性股票激励计划》第十二章规定了公司与激励对象各自的权利与义务，包括但不限于下述权利与义务：

公司承诺不为激励对象依本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。

激励对象承诺获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

综上，本所律师认为，本激励计划关于公司与激励对象将签署《限制性股票授予协议书》，依法明确双方的权利和义务，符合《管理办法》第九条第（十四）项、第二十条和《自律监管指南》的相关规定。公司承诺不为激励对象依据本激励计划而获取有关限制性股票提供贷款以及为其贷款提供担保的其他任何形式的财务资助，符合《管理办法》第二十一条的规定；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，符合《管理办法》第二十二条的规定。

（十一）公司、激励对象发生异动时本激励计划的处理

根据《2026 年限制性股票激励计划》第十三章的规定，公司、激励对象发生异动时，本激励计划的处理：

1. 公司发生异动的处理

（1）若公司发生下列情形之一，本激励计划终止实施，对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情形；

⑤中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

(2) 若公司出现下列情形之一，本激励计划不做变更：

①公司控制权发生变更；

②公司出现合并、分立的情形。

(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；已归属的限制性股票，应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可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) 激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属子公司内任职的，其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度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或其子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，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。

(2) 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。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：

违反了与公司或其关联公司签订的雇佣合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；违反了居住国家的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况；从公司以外公司或个人处收取报酬，且未提前向公司披露等。

(3) 激励对象按照国家法规及公司规定正常退休（含退休后返聘到公司任职或以其他方式继续为公司提供劳动服务），遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其获授的限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。发生本款所述情形后，激励对象无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入归属条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为限制性股票归属条件之一。

(4) 激励对象身故的，自情况发生之日起，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属。

(5) 本激励计划未规定的其他情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

3. 公司与激励对象之间争议或纠纷解决机制

公司与激励对象因本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/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，或通过公司薪酬委员会调解解决。若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。

综上，本所律师认为，本激励计划关于公司、激励对象异动时如何实施限制性股票激励计划的规定，以及明确了争端解决机制，符合《管理办法》第七条、第九条第（十二）项、第（十三）项和《自律监管指南》的相关规定。

综上，本所律师认为，卓胜微董事会审议通过的《2026年限制性股票激励计划》相关内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》及《公司章程》等的相关规定。

三、本激励计划拟订、审议、公示程序

（一）股权激励计划已履行的程序

经核查，截至本法律意见书出具日止，为实施本激励计划事宜，卓胜微已经履行如下程序：

1. 薪酬委员会拟定并审议通过《2026年限制性股票激励计划》

2026年04月29日，卓胜微第三届董事会薪酬与考核委员会会议审议通过了《关于公司<2026年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》。

2. 董事会审议通过《2026年限制性股票激励计划》

2026年04月29日，卓胜微第三届董事会第十七次会议审议通过了《关于公司<2026年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》和《关于提请股东会授权董事会办理2026年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。无关联董事。

（二）股权激励计划仍需履行的程序

经核查，卓胜微为实施本激励计划，依据《管理办法》及《自律监管指南》的规定将履行下列程序：

1. 公司董事会发出关于审议《2026年限制性股票激励计划》的股东会的通知。

2. 公司对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

3. 公司召开股东会审议《2026年限制性股票激励计划》，并对《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。除公司董事、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，其他股东的投票应当单独统计并予以披露。股东会表决时提供现场投票和网络投票两种方式。公司应当在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，

在公司内部公示激励对象的名单（公示期不少于10天）。薪酬委员会将于股东会审议股权激励计划前5日披露对激励名单的审核意见及其公示情况的说明。

4. 公司股东会审议通过本激励计划后，公司在60日内向激励对象授予限制性股票并完成公告。并且，随着本激励计划的进展，按本激励计划的相关规定依法办理调整、归属（登记）等事项。

综上，本所律师认为，本激励计划已获得现阶段必要的批准和授权，拟定、审议、公示及激励对象的核实等程序符合《管理办法》《自律监管指南》等的有关规定，本激励计划相关议案尚待公司股东会审议通过。

四、本激励计划激励对象的确定

经本所律师核查，《2026年限制性股票激励计划》第四章已明确规定了激励对象确定的法律依据和职务依据、激励对象的范围和激励对象的核实程序，该内容符合《管理办法》《上市规则》及《自律监管指南》的规定。详见本法律意见书之“二、本激励计划的主要内容及合法合规性（二）激励对象的确定依据、范围和核实”。

综上，本所律师认为，列入本激励计划激励对象名单的人员具备《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格，符合《管理办法》等规定的激励对象条件，符合公司《2026年限制性股票激励计划》规定的激励对象范围，其作为公司股权激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

五、本激励计划的信息披露

根据本所律师核查，公司将根据《管理办法》《自律监管指南》的规定及时披露与本激励计划有关的董事会决议和《2026年限制性股票激励计划》及其摘要等文件。随着本激励计划的进展，公司还应按照法律、行政法规、规范性文件的相关规定，就本激励计划履行后续相关的信息披露义务。

综上，本所律师认为，本激励计划的信息披露事项符合《管理办法》《自律监管指南》等的有关规定。

六、公司是否为激励对象提供财务资助

经核查《2026年限制性股票激励计划》，本激励计划明确规定了激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，公司不得为激励对象依本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。

公司已出具书面承诺，公司不为激励对象依本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。

综上，本所律师认为，公司没有为本激励计划确定的激励对象提供财务资助，符合《管理办法》第二十一条的规定。

七、本激励计划的内容是否存在明显损害上市公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形

经核查，《2026年限制性股票激励计划》的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》及《自律监管指南》等相关法律、法规及规范性文件的规定和《公司章程》的相关规定。本激励计划激励对象购买获授标的股票所需资金由激励对象自筹解决。本激励计划不仅规定了限制性股票的获授条件、归属条件，还规定了激励对象归属必须满足的业绩条件，将激励对象的利益与公司及全体股东的利益直接挂钩。

公司薪酬委员会认为本激励计划符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》及《自律监管指南》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，履行了相关的法定程序，有利于公司的长远发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

《2026年限制性股票激励计划》依法履行了内部决策程序，保证了本激励计划的合法性，并保障了股东对公司重大事项的知情权及决策权。

综上，本所律师认为，本激励计划的内容符合《管理办法》《上市规则》及《自律监管指南》等的相关规定，不存在明显损害上市公司及全体股东利益，也不存在违反有关法律、行政法规的情形。

八、公司关联董事是否已履行回避义务

经本所律师核查董事会名单及董事会的签字文件、《2026年限制性股票激励计划》及激励对象名单，本激励计划的激励对象没有董事人员，也没有与董事存在关联关系的人员。因此，公司董事会在审议与本激励计划相关议案时，没有关联董事需对本激励计划相关议案回避表决。

综上，本所律师认为，公司董事会在审议与本激励计划相关议案时，没有关联董事需对本激励计划相关议案回避表决，符合《管理办法》第三十三条及《公司法》的相关规定。

九、结论性意见

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具日止，公司符合《管理办法》《上市规则》规定的实施激励计划的条件，具备实施股权激励计划的主体资格；本激励计划的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》及《公司章程》等的相关规定；公司为实施本激励计划已履行的拟定、审议、公示等法定程序和信息披露义务符合《管理办法》《上市规则》和《自律监管指南》的相关规定；激励对象的确定符合《管理办法》及《上市规则》等法律法规的规定；公司没有为激励对象提供财务资助；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、规范性文件的情形；无关联董事，董事会审议本激励计划相关议案时无需回避表决。

本激励计划尚需提交公司股东会审议通过后方可实施。

本法律意见书经本所经办律师签字并加盖本所公章后生效。

（此页以下无正文）

[本页无正文，为《上海兰迪律师事务所关于江苏卓胜微电子股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》之签署页]



上海兰迪律师事务所（章）

负责人：_____

刘逸星

经办律师： 张小英
张小英

经办律师： 代雨航
代雨航

2026年 4月 29日

