

北京市金杜律师事务所  
关于北京慧辰资道资讯股份有限公司  
2025年限制性股票激励计划（草案）之  
法律意见书

致：北京慧辰资道资讯股份有限公司

北京市金杜律师事务所（以下简称本所或金杜）接受北京慧辰资道资讯股份有限公司（以下简称公司、上市公司或慧辰股份）委托，作为公司2025年限制性股票激励计划（以下简称本计划或本激励计划）的专项法律顾问，根据《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》）、中国证券监督管理委员会（以下简称中国证监会）《上市公司股权激励管理办法（2025修正）》（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《自律监管指南》）等法律、行政法规、部门规章及规范性文件（以下简称法律法规）和《北京慧辰资道资讯股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，就公司实行本计划所涉及的相关事项，出具本法律意见书。

根据中国证监会《关于修改部分证券期货规章的决定》（中国证监会令第227号，2025年3月27日实施）的规定，原《上市公司股权激励管理办法（2018修正）》已被修订，目前现行有效的规定为《上市公司股权激励管理办法（2025修正）》。但鉴于慧辰股份暂未根据《公司法》《上市公司章程指引》等相关规则调整、修订《公司章程》有关监事会的规定，故本次对《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激励对象名单>的议案》等相关议案的审议及核查意见的发表、本激励计划激励对象名单审核及公示情况的说明等相关程序仍由公司监事会履行。在公司全面完成《公司章程》的修订及有关监事会的内部机构调整前，本激励计划将继续根据原《上市公司股权激励管理办法（2018修正）》的相关规定履行监事会审议及发表意见相关程

序。

为出具本法律意见书，本所依据《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）》等有关规定，收集了相关证据材料，查阅了按规定需要查阅的文件以及本所认为必须查阅的其他文件。在公司保证提供了本所为出具本法律意见所要求公司提供的原始书面材料、副本材料、复印材料、说明与承诺或证明，提供给本所的文件和材料是真实、准确、完整和有效的，并无任何隐瞒、虚假或重大遗漏之处，且文件材料为副本或复印件的，其与原件一致和相符的基础上，本所合理、充分地运用了包括但不限于书面审查、复核等方式进行了查验，对有关事实进行了查证和确认。

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。

本所仅就与公司本计划相关的法律问题发表意见，且仅根据中华人民共和国境内（为本法律意见书之目的，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）现行法律法规发表法律意见，并不依据任何中国境外法律发表法律意见。本所不对公司本计划所涉及的标的股票价值、考核标准等问题的合理性以及会计、财务等非法律专业事项发表意见。在本法律意见中对有关财务数据或结论进行引述时，本所已履行了必要的注意义务，但该等引述不应视为本所对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证。

对于出具本法律意见至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所依赖有关政府部门、慧辰股份或其他有关单位出具的说明或证明文件出具法律意见。

本所同意将本法律意见书作为公司实施本计划的必备文件之一，随其他材料一起上报或公告，作为公开披露文件，并依法对所出具的法律意见书承担相应的法律责任。

本法律意见书仅供公司为实施本计划之目的使用，不得用作任何其他目的。本所同意公司在其为实行本计划所制作的相关文件中引用本法律意见书的相关内容，但公司作上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解，本所有权对上述相关文件的相应内容再次审阅并确认。

本所根据《公司法》《证券法》等有关法律法规、中国证监会和上海证券交易所有关规定的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，现出具法律意见如下：

## 一、公司实施本激励计划的主体资格

（一）根据公司提供的北京市海淀区市场监督管理局于 2025 年 4 月 24 日核发的《营业执照》（统一社会信用代码为 91110108682894987G）并经本所律师登录国家企业信用信息公示系统（<https://www.gsxt.gov.cn/index.html>）核查，慧辰股份成立于 2008 年 11 月 14 日，住所为北京市海淀区北三环西路 25 号 2 号楼五层 510 室，法定代表人为赵龙，注册资本为 7,427.451 万元，经营范围为：一般项目：社会经济咨询服务；技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广；市场调查（不含涉外调查）；城乡市容管理；数据处理服务；数据处理和存储支持服务；计算机软硬件及辅助设备批发；计算机软硬件及辅助设备零售；互联网销售（除销售需要许可的商品）；日用百货销售；市场营销策划；企业管理咨询；会议及展览服务；广告设计、代理；广告发布；广告制作；数字广告发布；数字广告制作；人力资源服务（不含职业中介活动、劳务派遣服务）；工业互联网数据服务；互联网数据服务；云计算装备技术服务；基于云平台的业务外包服务；大数据服务；智能仪器仪表销售；人工智能基础资源与技术平台；人工智能公共数据平台；物联网技术研发；物联网应用服务；教育咨询服务（不含涉许可审批的教育培训活动）；业务培训（不含教育培训、职业技能培训等需取得许可的培训）。（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）许可项目：涉外调查；互联网信息服务；第一类增值电信业务；第二类增值电信业务；职业中介活动。（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，具体经营项目以相关部门批准文件或许可证件为准）（不得从事国家和本市产业政策禁止和限制类项目的经营活动。）

根据中国证监会于 2020 年 6 月 18 日出具的《关于同意北京慧辰资道资讯股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》（证监许可[2020]1186 号）及公司相关公告文件，慧辰股份获准向社会公开发行人民币普通股（A 股）1,856.8628 万股，并于 2020 年 7 月 16 日在上海证券交易所科创板上市交易。股票简称为“慧辰股份”，股票代码为“688500”。

（二）根据大华会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《北京慧辰资道资讯股份有限公司审计报告》（大华审字[2025]0011005906 号，以下简称《审计报告》）、《北京慧辰资道资讯股份有限公司内部控制审计报告》（大华内字[2025]0011000067 号，以下简称《内部控制审计报告》）、公司相关信息披露文

件及出具的说明并经本所律师登录中国证监会“证券期货市场失信记录查询平台”（<https://neris.csrc.gov.cn/shixinchaxun/>）、中国证监会“政府信息公开”（[http://www.csrc.gov.cn/csrc/c101971/zfxxgk\\_zdjk.shtml](http://www.csrc.gov.cn/csrc/c101971/zfxxgk_zdjk.shtml)）、上海证券交易所官网（<http://www.sse.com.cn/>）、“信用中国”（<https://www.creditchina.gov.cn/>）、“12309 中国检察网”（<https://www.12309.gov.cn/>）、中国证监会北京监管局官网（<http://www.csrc.gov.cn/beijing/index.shtml>）、中国裁判文书网（<https://wenshu.court.gov.cn/>）及中国执行信息公开网（<http://zxgk.court.gov.cn/>）进行核查，慧辰股份不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

- 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。

综上所述，金杜认为，截至本法律意见书出具日，慧辰股份系依法设立并有效存续的股份有限公司，不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形，具备《管理办法》规定的实施本激励计划的主体资格。

## 二、本激励计划的合法合规性

2025 年 4 月 25 日，公司第四届董事会第十九次会议审议通过了《北京慧辰资道资讯股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划（草案）》）及其摘要，该草案对本激励计划所涉事项进行了规定，主要内容如下：

### （一）本激励计划的目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公

司董事、高级管理人员、核心技术人员及其他核心骨干人员的积极性，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，按照收益与贡献对等的原则，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、行政法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

基于上述，金杜认为，本激励计划已经明确了股权激励的目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

## （二）激励对象的确定依据和范围

### 1、激励对象的确定依据

#### （1）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《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、行政法规、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（含分、子公司，下同）董事、高级管理人员、核心技术人员及其他核心骨干人员（不包括独立董事、监事），对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

### 2、激励对象的范围

（1）本激励计划拟授予的激励对象共计 125 人，约占公司员工总人数（截至 2024 年 12 月 31 日）504 人的 24.80%，包括：

1) 董事、高级管理人员、核心技术人员；

2) 其他核心骨干人员。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或者公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予权益时以及本激励计划的有效期限内与公司或公司的分、子公司存在劳动合同关系、劳务合同关系或聘用关系。

以上激励对象包含外籍人员，公司将其纳入本激励计划的原因在于：公司外籍激励对象为公司的核心骨干人员，在公司的业务拓展等方面起到不可忽视的重要作用。通过本激励计划将更加促进公司核心人才队伍的稳定，从而有助于公司的长远发展。因此，本激励计划将该等员工作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《管理办法》《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

(2) 激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- 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。

### 3、激励对象的核实

(1) 本激励计划经董事会、监事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

(2) 公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司将在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单的审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

基于上述，金杜认为，本激励计划已经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；本激励计划激励对象的确定依据和范围符合《管理办法》第八条和《上市规则》第 10.4 条的规定。

### (三) 本激励计划的激励方式、来源、数量和分配

#### 1、本激励计划的激励方式及来源

本激励计划包括第一类限制性股票激励计划和第二类限制性股票激励计划两部分。第一类限制性股票和第二类限制性股票将在履行相关程序后授予。

第一类限制性股票激励计划及第二类限制性股票激励计划的股票来源均为公司从二级市场回购和/或向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

## 2、本激励计划的股票数量及分配情况

### (1) 第一类限制性股票

本激励计划拟授予第一类限制性股票 202.60 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.73%，占本激励计划拟授予权益总额的 52.69%。具体情况如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授第一类限制性股票数量 (万股)	占本激励计划授出全部权益数量的比例	占本激励计划草案公告时公司股本总额的比例
<b>一、董事、高级管理人员、核心技术人员</b>						
1	何伟	中国	副董事长、副总经理	10.00	2.60%	0.13%
2	何东炯	中国	董事会秘书	5.00	1.30%	0.07%
3	韩丁	中国	副总经理、核心技术人员	6.00	1.56%	0.08%
4	马亮	中国	核心技术人员	7.00	1.82%	0.09%
<b>二、其他激励对象</b>						
核心骨干人员 (69 人)				174.60	45.40%	2.35%
<b>合计</b>				<b>202.60</b>	<b>52.69%</b>	<b>2.73%</b>

### (2) 第二类限制性股票

本激励计划拟授予第二类限制性股票 181.942 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.45%，占本激励计划拟授予权益总额的 47.31%。具体情况如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授的第二类限制性股票数量 (万股)	占本激励计划授出全部权益数量的	占本激励计划草案公告时公司股本
----	----	----	----	-----------------------	-----------------	-----------------

					比例	总额的比例
<b>一、高级管理人员、核心技术人员</b>						
1	韩丁	中国	副总经理、核心技术人员	7.50	1.95%	0.10%
2	马亮	中国	核心技术人员	4.50	1.17%	0.06%
3	王驰	中国	核心技术人员	1.00	0.26%	0.01%
<b>二、其他激励对象</b>						
4	ZHU LI	比利时	核心骨干人员	0.40	0.10%	0.01%
5	WAI SHING YU TONY	加拿大	核心骨干人员	4.40	1.14%	0.06%
其他核心骨干人员（85人）				164.142	42.69%	2.21%
<b>合计</b>				<b>181.942</b>	<b>47.31%</b>	<b>2.45%</b>

基于上述，金杜认为，本激励计划已明确规定了本激励计划所涉限制性股票的种类、来源、数量及分配等内容，符合《管理办法》第九条第（三）项、第（四）项的规定；本激励计划限制性股票的种类、来源、数量及分配符合《管理办法》第十二条、第十四条及《上市规则》第 10.5 条、第 10.8 条的规定。

#### **（四）本激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排、归属安排和禁售期**

##### **1、第一类限制性股票**

###### **（1）有效期**

本激励计划第一类限制性股票的有效期为自限制性股票授予登记完成之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 36 个月。

###### **（2）授予日**

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予第一类限制性股票并完成登记、公告等相关程序。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第一类限制性股票激励计划，未完成授予的限制性股票失效，且自公告之日起 3 个月内不得

再次审议股权激励计划。但下述公司不得授出第一类限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

公司在下列期间不得向激励对象授予第一类限制性股票：

- 1) 公司年度报告、半年度报告公告前十五日内；
- 2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- 3) 自可能对本公司证券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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；
- 4) 中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《证券法》《上市规则》等的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，如果《公司法》《证券法》《上市规则》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变化，则本激励计划第一类限制性股票的授予日将根据最新规定相应调整。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在第一类限制性股票授予前 6 个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟 6 个月授予其第一类限制性股票。

### (3) 限售期

本激励计划授予的第一类限制性股票的限售期分别为自第一类限制性股票授予登记完成之日起 12 个月、24 个月。激励对象根据本激励计划获授的第一类限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

当期解除限售条件未成就的，限制性股票不得解除限售，亦不得递延至下期解除限售。限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的第一类限制性股票由公司回购注销。

### (4) 解除限售安排

本激励计划授予的第一类限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自相应权益授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日至授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个解除限售期	自相应权益授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日至授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

在上述约定期间内未申请解除限售的第一类限制性股票或因未达到解除限售条件而不能解除限售的限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销，相关权益不得递延至下期解除限售。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、派发股票红利、股份拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若届时公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购注销的，则因前述原因获得的股份将一并回购注销。

#### (5) 禁售期

禁售期是指对激励对象解除限售后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《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》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律、行政法规、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，其在就任时确定的任职内和任期届满后六个月内，每年通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式减持的股份，不得超过其所持本公司股份总数的 25%，因司法强制执行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动的除外；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和高级管理人员的，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) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，转让本公司股票还须遵守《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》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律、行政法规、规范性文件的规定；

4) 在本激励计划有效期内, 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》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律、行政法规、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等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《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》的规定。

## 2、第二类限制性股票

### (1) 有效期

本激励计划第二类限制性股票的有效期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大会审议通过后由董事会确定, 授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予第二类限制性股票并完成公告。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第二类限制性股票激励计划, 未完成授予的限制性股票失效, 且自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。

### (3) 归属安排

本激励计划授予的第二类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, 且获得的第二类限制性股票不得在下列期间内归属:

- 1) 公司年度报告、半年度报告公告前十五日内;
- 2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内;
- 3) 自可能对本公司证券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起或者在决策过程中, 至依法披露之日止;
- 4) 中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《证券法》《上市规则》等的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，如果《公司法》《证券法》《上市规则》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变化，则本激励计划第二类限制性股票的归属日将根据最新规定相应调整。

本激励计划授予的第二类限制性股票的归属期及各期归属时间安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
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%

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，亦不得递延至下期归属，作废失效。

激励对象根据本激励计划获授的第二类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、派发股票红利、股份拆细而取得的股份同时受归属条件约束，在归属前不得在二级市场出售或以其他方式转让。若届时限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属，作废失效。

#### （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。第二类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》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律、行政法规、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，其在就任时确定的任职内和任期届满后六个月内，每年通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式减持的股份，不得超过其所持本公司股份总数的 25%，因司法强制执行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动的除外；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和高级管理人员的，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) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，转让本公司股票还须遵守《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》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律、行政法规、规范性文件的规定；

4) 在本激励计划有效期内，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》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律、行政法规、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等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《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。

基于上述，金杜认为，本激励计划规定了有效期，限制性股票的授予日、限售期、解除限售安排、归属安排和禁售期，符合《管理办法》第九条第（五）项的规定；本激励计划关于有效期，限制性股票的授予日、限售期、解除限售安排、归属安排和禁售期的规定符合《管理办法》第十三条、第十六条、第二十四条、第二十五条、第四十四条及《上市规则》第10.7条的规定。

## **（五）限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法**

### **1、第一类限制性股票**

#### **（1）第一类限制性股票的授予价格**

第一类限制性股票的授予价格为每股16.83元，即满足授予条件后，激励对象可以每股16.83元的价格购买公司从二级市场回购和/或向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

#### **（2）第一类限制性股票的授予价格的确定方法**

本激励计划第一类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) 每股 28.99 元的 50%，为每股 14.49 元；

(2) 本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价 (前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量) 每股 26.98 元的 50%，为每股 13.49 元；

(3) 本激励计划草案公告前 60 个交易日公司股票交易均价 (前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量) 每股 30.40 元的 50%，为每股 15.20 元；

(4) 本激励计划草案公告前 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) 每股 33.65 元的 50%，为每股 16.83 元。

## 2、第二类限制性股票

### (1) 第二类限制性股票的授予价格

第二类限制性股票授予价格为每股 16.83 元，即满足归属条件后，激励对象可以每股 16.83 元的价格购买公司从二级市场回购和/或向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

### (2) 第二类限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划第二类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) 每股 28.99 元的 50%，为每股 14.49 元；

(2) 本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价 (前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量) 每股 26.98 元的 50%，为每股 13.49 元；

(3) 本激励计划草案公告前 60 个交易日公司股票交易均价 (前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量) 每股 30.40 元的 50%，为每股 15.20

元;

(4) 本激励计划草案公告前 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)每股 33.65 元的 50%, 为每股 16.83 元。

基于上述, 金杜认为, 本激励计划规定了限制性股票的授予价格及其确定方法, 符合《管理办法》第九条第(六)项的规定; 本激励计划的授予价格及其确定方法符合《管理办法》第二十三条及《上市规则》第 10.6 条的规定。

#### (六) 限制性股票的授予和解除限售、归属条件

##### 1、第一类限制性股票

##### (1) 第一类限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时, 激励对象才能获授第一类限制性股票:

##### 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。

##### 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) 第一类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。

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解除限售的第一类限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格；某一激励对象发生上述第 2) 条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格。

### 3) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的第一类限制性股票考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。第一类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	对应考核年度	业绩考核指标
第一个解除限售期	2025 年	满足以下条件之一：1、以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 8.00%；2、以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 57.00%。
第二个解除限售期	2026 年	满足以下条件之一：1、以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 16.64%；2、以 2024 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 88.00%。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，亦不得递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

### 4) 部门层面业绩考核要求

部门层面业绩考核年度为 2025-2026 年，在完成公司层面业绩指标的前提下，激励对象解除限售还须以所在部门业绩考核指标完成为前提，根据各部门业绩完成情况设置不同的解除限售比例，具体情况如下表所示：

完成比例 (A)	$A \geq 80\%$	$60\% \leq A < 80\%$	$A < 60\%$
部门层面解除限售比例 (X)	$X=A$ ( $X \leq 100\%$ )	60%	0%

若部门层面业绩指标完成率高于 60%，则按照设置的比例确定部门层面第一类限制性股票解除限售的比例，完成率低于 60%，则该部门当年计划解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，亦不得递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

#### 5) 个人层面绩效考核要求

激励对象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解除限售的股份数量。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解除限售比例确定激励对象实际解除限售的股份数量：

考核评级	A	B	C	D
个人层面 解除限售比例	100%	80%	60%	0%

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际解除限售的第一类限制性股票数量=部门层面解除限售比例×个人当年计划解除限售的数量×个人层面解除限售比例。

激励对象考核当年不能解除限售的第一类限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

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/或股东大会审议批准，可终止本激励计划或可决定对本激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

#### 6) 考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划第一类限制性股票的考核指标分为三个层面，分为公司层面业绩考核、部门层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为营业收入增长率或净利润增长率。营业收入增长率能够反映公司的经营情况及企业成长性，是预测公司经营业务拓展趋势和规模成长的有效指标；净利润增长率能够反映公司盈利能力的提升，是企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。公司综合考虑了公司现状及公司未来战略规划、宏观经济环境、行业发展情况等因素，经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用设定

本激励计划业绩考核指标，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对部门和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、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

## 2、第二类限制性股票

### (1) 第二类限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时，激励对象才能获授第二类限制性股票：

#### 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。

#### 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) 第二类限制性股票的归属条件

激励对象获授的第二类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：

### 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。

### 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第二类限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第

2) 条规定情形之一的, 该激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属, 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) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的第二类限制性股票考核年度为 2025-2027 年三个会计年度, 每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	业绩考核指标
第一个归属期	2025 年	满足以下条件之一: 1、以 2024 年营业收入为基数, 2025 年营业收入增长率不低于 8.00%; 2、以 2024 年净利润为基数, 2025 年净利润增长率不低于 57.00%。
第二个归属期	2026 年	满足以下条件之一: 1、以 2024 年营业收入为基数, 2026 年营业收入增长率不低于 16.64%; 2、以 2024 年净利润为基数, 2026 年净利润增长率不低于 88.00%。
第三个归属期	2027 年	满足以下条件之一: 1、以 2024 年营业收入为基数, 2027 年营业收入增长率不低于 25.97%; 2、2027 年净利润增长率不低于 100%。

公司未满足上述业绩考核目标的, 所有激励对象对应考核当年可归属的第二类限制性股票均不得归属, 亦不得递延至下期归属, 作废失效。

### 5) 部门层面业绩考核要求

部门层面业绩考核年度为 2025-2027 年, 在完成公司层面业绩指标的前提下, 激励对象归属还须以所在部门业绩考核指标完成为前提, 根据各部门业绩完成情况设置不同的归属比例, 具体情况如下表所示:

完成比例 (A)	A ≥ 80%	60% ≤ A < 80%	A < 60%
部门层面归属比例 (X)	X = A (X ≤ 100%)	60%	0%

若部门层面业绩指标完成率高于 60%, 则按照设置的比例确定部门层面第二

类限制性股票的归属比例，完成率低于 60%，则该部门当年计划归属的第二类限制性股票不得归属，亦不得递延至下期归属，作废失效。

#### 6) 个人层面绩效考核要求

激励对象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实际归属的股份数量：

考核评级	A	B	C	D
个人层面 归属比例	100%	80%	60%	0%

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际归属的第二类限制性股票数量=部门层面归属比例×个人当年计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象考核当年不能归属的第二类限制性股票，作废失效。

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/或股东大会审议批准，可终止本激励计划或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不得归属，由公司作废处理。

#### 7) 考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划第二类限制性股票考核指标分为三个层面，分为公司层面业绩考核、部门层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为营业收入增长率或净利润增长率。营业收入增长率能够反映公司的经营情况及企业成长性，是预测公司经营业务拓展趋势和规模成长的有效指标；净利润增长率能够反映公司盈利能力的提升，是企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。公司综合考虑了公司现状及公司未来战略规划、宏观经济环境、行业发展情况等因素，经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用设定本激励计划业绩考核指标，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对部门和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、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

基于上述，金杜认为，本激励计划规定了限制性股票的授予和解除限售、归属条件，符合《管理办法》第九条第（七）项的规定；本激励计划的授予和解除限售、归属条件符合《管理办法》第七条、第八条、第十条、第十一条、第十八条及《上市规则》第 10.7 条的规定。

### （七）其他

《激励计划（草案）》对本激励计划的管理机构、实施程序、调整方法和程序、会计处理、公司/激励对象各自的权利义务、公司/激励对象发生异动的处理等内容进行了规定。

综上所述，金杜认为，《激励计划（草案）》符合《管理办法》《上市规则》的相关规定。

## 三、本激励计划涉及的法定程序

### （一）本激励计划已履行的程序

根据公司提供的董事会薪酬与考核委员会的决议、董事会决议、监事会决议、《激励计划（草案）》等相关文件，截至本法律意见书出具日，为实施本激励计划，公司已经履行了下列程序：

1、公司第四届董事会薪酬与考核委员会于 2025 年 4 月 25 日召开的第四次会议，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》《关于公司〈2025 年限制性股票激励计划激励对象名单〉的议案》，并提交公司董事会审议。薪酬与考核委员会对《激励计划（草案）》等事项发表了核查意见。

2、公司董事会于 2025 年 4 月 25 日召开第四届董事会第十九次会议，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》《关于提请公司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》并同意将该等议案提交公司股东大会进行表决，关联董事何伟已回避表决。

3、公司监事会于 2025 年 4 月 25 日召开第四届监事会第十三次会议，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激励对象名单>的议案》，关联监事张海平已回避表决。监事会对《激励计划（草案）》等事项发表了核查意见。

## （二）本激励计划尚需履行的程序

根据《管理办法》等相关法律法规的规定，公司为实行本激励计划尚待履行如下程序：

1、公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、公司监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

3、公司应当对内幕信息知情人在《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。

4、公司尚需发出股东大会通知并召开股东大会审议通过本激励计划。

5、股东大会应当对本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三分之二（含）以上通过。单独统计并披露除公司董事、监事、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。

综上所述，金杜认为，截至本法律意见书出具日，慧辰股份已就本计划履行了现阶段应当履行的法定程序，符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》及《公司章程》的相关规定；公司尚需履行上述第（二）部分所述相关法定程序后方可实施本计划。

## 四、本激励计划的激励对象的确定

（一）根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟授予的激励对象共计 125 人，约占公司员工总人数（截至 2024 年 12 月 31 日）504 人的 24.80%，包括：1、董事、高级管理人员、核心技术人员；2、其他核心骨干人员。

（二）根据慧辰股份第四届监事会第十三次会议决议、公司的说明和承诺以及激励对象的承诺，并经本所律师登录中国证监会“证券期货市场失信记录查询平

台”（<https://neris.csrc.gov.cn/shixinchaxun/>）、中国证监会“政府信息公开”（[http://www.csrc.gov.cn/csrc/c101971/zfxxgk\\_zdjk.shtml](http://www.csrc.gov.cn/csrc/c101971/zfxxgk_zdjk.shtml)）、上海证券交易所官网（<http://www.sse.com.cn/>）、“12309 中国检察网”（<https://www.12309.gov.cn/>）、中国证监会北京监管局官网（<http://www.csrc.gov.cn/beijing/index.shtml>）、中国裁判文书网（<https://wenshu.court.gov.cn/>）及中国执行信息公开网（<http://zxgk.court.gov.cn/>）进行核查，截至本法律意见书出具日，本激励计划的激励对象不存在《管理办法》第八条第二款规定的下列情形：

- 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。

综上，金杜认为，本激励计划的激励对象的确定符合《管理办法》《上市规则》的有关规定。

## 五、本激励计划的信息披露

慧辰股份应当在董事会、监事会审议通过《激励计划（草案）》后及时公告董事会决议、监事会决议、《激励计划（草案）》及其摘要、《2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》等相关必要文件。此外，随着本计划的进展，慧辰股份还应当根据《管理办法》及其他法律法规的规定，履行持续信息披露义务。

## 六、激励对象参与本激励计划的资金来源

根据《激励计划（草案）》、监事会核查意见、公司的说明和承诺以及激励对象的承诺，公司不存在向激励对象提供贷款、为其贷款提供担保或其他任何形式的财务资助的情形，符合《管理办法》第二十一条第二款的规定。

## 七、本计划对公司及全体股东利益的影响

根据《激励计划（草案）》，慧辰股份实施本激励计划的目的是：“为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心技术人员及其他核心骨干人员的积极性，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，按照收益与贡献对等的原则，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、行政法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。”

2025年4月25日，慧辰股份监事会就《激励计划（草案）》等事项发表核查意见，认为：“公司实施本激励计划有利于进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心技术人员及其他核心骨干的积极性，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，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。”

综上所述，金杜认为，本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、行政法规的情形。

## 八、结论意见

综上所述，金杜认为，截至本法律意见书出具日，慧辰股份具备《管理办法》规定的实施本计划的主体资格；慧辰股份为实施本计划而制定的《激励计划（草案）》符合《管理办法》《上市规则》的有关规定；慧辰股份已就本计划履行了现阶段应当履行的法定程序，关联董事已回避表决；本计划的激励对象的确定符合《管理办法》《上市规则》的有关规定；慧辰股份不存在向激励对象提供财务资助的情形；本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、行政法规的情形；本计划待慧辰股份股东大会审议通过后方可实施。

（以下无正文，为签字盖章页）

(本页无正文，为《北京市金杜律师事务所关于北京慧辰资道资讯股份有限公司  
2025 年限制性股票激励计划（草案）之法律意见书》之签字盖章页)



经办律师:



柳思佳



刘瑞元

单位负责人:



王玲

二〇二五年四月二十五日