
德恒上海律师事务所
关于
上海龙旗科技股份有限公司
2025 年限制性股票激励计划（草案）的
法律意见书



德恒上海律師事務所
DEHENG SHANGHAI LAW OFFICE

上海市东大名路 501 号上海白玉兰广场办公楼 23 楼

电话：021-5598 9888 传真：021-5598 9898 邮编：200080

目 录

释 义.....2

一、公司实施本激励计划的主体资格5

二、本激励计划内容的合法合规性6

三、本激励计划实施程序的合法合规性20

四、本激励计划的信息披露22

五、公司未为本激励计划激励对象提供财务资助22

六、本激励计划对公司及全体股东利益的影响23

七、拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事的回避情况.....23

八、结论性意见24

释 义

在本《法律意见书》中，除非文义另有所指，下列词语具有下述涵义：

龙旗科技/公司	指	上海龙旗科技股份有限公司
本激励计划/本次激励计划	指	上海龙旗科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划
本《法律意见书》	指	《德恒上海律师事务所关于上海龙旗科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》
《激励计划（草案）》	指	《上海龙旗科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的锁定期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
激励对象	指	按照限本激励计划规定，获得限制性股票的公司中高层管理人员及核心骨干人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
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可以解除限售并上市流通的期间
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
《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（2025 修正）》
《公司章程》	指	截至本《法律意见书》出具之日，现行有效的《上海龙旗科技股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
上交所	指	上海证券交易所
本所	指	德恒上海律师事务所
法律、法规	指	截至本法律意见书出具日，现行有效的法律、行政法规
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：本《法律意见书》中保留的小数，由于四舍五入的原因，总数与各分项数值之和可能出现尾数不符的情况。

德恒上海律师事务所
关于
上海龙旗科技股份有限公司
2025 年限制性股票激励计划（草案）的
法律意见书

德恒 02F20250147-00001 号

致：上海龙旗科技股份有限公司

根据龙旗科技与本所签订的《专项法律服务协议》，本所接受龙旗科技的委托，担任龙旗科技本激励计划的专项法律顾问。根据《证券法》《公司法》《管理办法》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等法律、行政法规和规范性文件及中国证监会的有关规定，按照中国律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具本《法律意见书》。

为出具本《法律意见书》，本所及本所承办律师声明如下：

1. 本所及本所承办律师根据《证券法》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等法律、法规的相关规定以及本《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。

2. 本所承办律师同意将本《法律意见书》作为龙旗科技本激励计划所必备的法定文件随其他材料一起上报，并依法对本《法律意见书》承担责任。

3. 本所承办律师同意龙旗科技自行引用或根据主管部门的审核要求引用本所承办律师出具的本《法律意见书》中的相关内容，但做上述引用时，不得因其引用

导致法律上的歧义或曲解。

4. 本所承办律师在工作过程中，已得到龙旗科技的保证：即其已向本所承办律师提供的出具本《法律意见书》所需的所有法律文件和资料（包括但不限于原始书面材料、副本材料或口头陈述等）均是完整的、真实的、有效的，且已将全部足以影响本《法律意见书》的事实和文件向本所承办律师披露，无任何隐瞒、遗漏、虚假或误导之处，其所提供的文件资料的副本或复印件与正本或原件一致，且该等文件资料的签字与印章都是真实的，该等文件的签署人业经合法授权并有效签署该文件。

5. 对于本《法律意见书》至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所承办律师依赖于有关政府部门、公司、其他有关单位或有关人士出具或提供的证明文件、证言或文件的复印件出具法律意见。

6. 本所仅就与龙旗科技本激励计划事项有关的法律问题发表法律意见，并不对会计、审计、资产评估、投资决策、财务分析等法律之外的专业事项和报告发表意见；本所在本《法律意见书》中对于有关报表、财务审计和资产评估等文件中的某些数据和结论的引用，并不意味着本所对这些数据和结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证，对于该等内容本所及本所承办律师不具备核查和作出判断的适当资格。

7. 本《法律意见书》仅供龙旗科技为实施本激励计划之目的使用，未经本所书面同意，不得被任何人用作任何其他用途。

基于上述声明，本所及本所承办律师依据《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件的规定，在对龙旗科技实施本激励计划所涉及的有关事实进行充分的核查验证的基础上，发表法律意见如下：

一、公司实施本激励计划的主体资格

本所承办律师履行了包括但不限于如下核查方式：1. 查阅了龙旗科技工商档案材料；2. 查阅了《公司章程》；3. 查阅了龙旗科技公告的《容诚会计师事务所（特殊普通合伙）关于上海龙旗科技股份有限公司 2024 年度审计报告》《容诚会计师事务所（特殊普通合伙）关于上海龙旗科技股份有限公司 2024 年度内部控制审计报告》；4. 登录国家企业信用信息公示系统（<http://www.gsxt.gov.cn/index.html>）进行查询；5. 查阅了公司提供的本激励计划相关资料等。

（一）公司为依法设立并有效存续的上市公司

公司系其前身龙旗科技（上海）有限公司整体变更设立，并于 2015 年 5 月 26 日取得了上海市工商行政管理局核发的股份公司的《营业执照》。

根据公司现行有效的《营业执照》（统一社会信用代码为：913100007679060358），公司住所为：上海市徐汇区漕宝路 401 号 1 号楼一层；法定代表人为杜军红；公司经营范围为“移动通讯技术及相关产品的技术研究、开发，无线通讯用电子模块及相关软件产品的设计、研制和生产，新型电子元器件生产，销售自产产品并提供相关的技术咨询及技术服务，从事货物及技术的进出口业务。【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】”。

根据中国证监会于 2023 年 10 月 25 日出具的《关于同意上海龙旗科技股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》（证监许可[2023]2432 号）并经上交所同意，公司于 2024 年 3 月 1 日于上交所主板上市，证券简称“龙旗科技”、证券代码“603341”。

本所承办律师认为，截至本《法律意见书》出具之日，公司系依法设立并合法存续的股份有限公司，其股票已经依法在上交所主板上市交易；公司不存在法律、法规以及《公司章程》规定的需要终止、解散的情形。

（二）公司不存在《管理办法》第七条规定不得实施股权激励的情形

根据容诚会计师事务所（特殊普通合伙）出具的容诚审字[2025]200Z0012 号《上海龙旗科技股份有限公司审计报告》及容诚审字[2025]200Z0013 号《上海龙旗科技

股份有限公司内部控制审计报告》并经本所承办律师核查，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：

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，本所承办律师认为，公司为依法设立且合法存续的股份有限公司，不存在法律法规、规范性文件及《公司章程》规定需要终止、解散的情形，不存在《管理办法》第七条规定不得实行股权激励的情形，具备实施本激励计划的主体资格。

二、本激励计划内容的合法合规性

本所承办律师履行了包括但不限于如下核查方式：1. 查阅了《激励计划（草案）》；2. 查阅了公司《上海龙旗科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单》；3. 查阅了公司第四届董事会第五次会议决议；4. 查阅了公司第四届监事会第四次会议决议；5. 取得了公司出具的《声明与承诺函》等。

本所承办律师根据《管理办法》的相关规定，对《激励计划（草案）》的内容进行逐项核查并发表意见如下：

（一）本激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的目的系为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和骨干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。

本所承办律师认为，《激励计划（草案）》中明确规定了龙旗科技实行本激励计划的目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

（二）本激励计划的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

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，本激励计划的激励对象系根据《公司法》《证券法》《管理办法》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

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，本激励计划激励对象为公司中高层管理人员、核心骨干人员（不包括独立董事、监事）。

2. 激励对象的范围

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，本激励计划首次授予的激励对象共计不超过 279 人，约占公司员工总数 13,248 人（截至 2024 年 12 月 31 日）的 2.11%，包括：公司中高层管理人员、核心骨干人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括公司独立董事、监事、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，也不包括《管理办法》第八条规定不得成为激励对象的人员。所有激励对象必须在本激励计划授予权益时及本激励计划规定的考核期内在公司或公司控股子公司、分公司任职，已与公司或公司控股子公司、分公司签署劳动合同。

预留授予部分的激励对象应当在本次激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会、监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象可以包括公司董事、高级管理人员以及董事会认为需要激励的其他员工。

3. 激励对象的核实

（1）本激励计划经董事会审议通过后，在股东大会召开前，公司将通过公司网站或者其他途径在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

（2）公司董事会薪酬与考核委员会、监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露董事会薪酬与考核委员会、监事会对激励对象名单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董事会薪酬与考核委员会、监事会核实。

本所承办律师认为，本激励计划明确了激励对象的确定依据和范围，股权激励对象的主体资格合法、有效，符合《管理办法》第八条、第九条第（二）项的规定；激励对象的核实程序符合《管理办法》第三十六条的规定。

（三）本激励计划限制性股票的来源、数量和分配

1. 股票来源

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，本激励计划采取的激励工具为限制性股票，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公司 A 股普通股股票。

2. 股票数量

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，本激励计划拟向激励对象授予限制性股票总量不超过 530 万股，约占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额 46,509.6544 万股的 1.14%，其中首次授予不超过 447 万股，约占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额 46,509.6544 万股的 0.96%，首次授予部分约占本次授予限制性股票总额的 84.34%；预留 83 万股，约占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额 46,509.6544 万股的 0.18%，预留部分约占本次授予限制性股票总额的 15.66%。

本激励计划实施后，公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 10%，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《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 1%，预留比例未超过本激励计划拟授予权益总额的 20%。

3. 股票分配

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，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：

激励对象	获授的限制性股票数量 (万股)	占拟授予权益总额的比例	占《激励计划（草案）》公告时公司总股本的比例
一、中高层管理人员及核心骨干人员（不超过 279 人）	447.00	84.34%	0.96%
首次授予限制性股票数量合计	447.00	84.34%	0.96%
二、预留部分	83.00	15.66%	0.18%
合计	530.00	100.00%	1.14%

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 1.00%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 10.00%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事、监事，也不包括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。

3、预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出及董事会薪酬与考核委员会、监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

4、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

本所承办律师认为，本激励计划规定了限制性股票的来源、数量和分配，符合《管理办法》第九条第（三）项、第（四）项及第十二条、第十四条、第十五条的规定。

（四）本激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

1. 本激励计划的有效期

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，本激励计划的有效期限自限制性股票首次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完毕之日止，最长不超过 60 个月。

2. 本激励计划的授予日

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，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 日内首次授予限制性股票并完成公告、登记等相关程序。根据《管理办法》及相关法律法规规定，公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。

预留部分限制性股票授予日由公司董事会在股东大会审议通过后 12 个月内确认。

公司不得在下列期间内向激励对象授予限制性股票：

- （1）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，至公告前一日；
- （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在决策过程中，至依法披露之日；
- （4）中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

如相关法律、行政法规、部门规章等对上述不得授予的期间另有规定的，以相关规定为准。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前 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 个月授予其限制性股票。如相关法律法规对短线交易的规定发生变化，则按照变更后的规定处理上述情形。

3. 本激励计划的限售期和解除限售安排

（1）限售期

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，本激励计划授予（包括首次授予与预留授予）的限制性股票限售期分别自相应部分授予登记完成之日起 12 个月、24 个月和 36 个月。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售、不得转让、用于担保或偿还债务，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购，该等股份将一并回购。

当期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。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限制性股票由公司回购。

（2）解除限售安排

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，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：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例 （上限）
第一个解除限售期	自相应部分限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至相应部分限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个解除限售期	自相应部分限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至相应部分限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自相应部分限制性股票授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至相应部分限制性股票授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的相应限制性股票，由公司按本激励计划规定的原则回购。

4. 本激励计划的禁售期

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，本激励计划的禁售期规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体规定如下：

（1）激励对象为公司董事、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%；且在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

（2）激励对象为公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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（中国证监会规定的豁免短线交易情形除外）。

（3）在本计划有效期内，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、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。

本所承办律师认为，本激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期符合《管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第十六条、第十九条、第二十二条、第二十四条、第二十五条的规定。

（五）本激励计划的限制性股票的授予价格及确定方法

1. 首次授予的限制性股票的授予价格

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，本激励计划授予限制性股票的授予价格为 19.84 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 19.84 元的价格购买公司 A 股普通股股票。

2. 首次授予的限制性股票的授予价格的确定方法

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，本激励计划授予限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于以下价格较高者：

（1）本《激励计划（草案）》公告日前 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）39.68 元/股的 50%，即 19.84 元/股；

（2）本《激励计划（草案）》公告日前 20 个交易日的公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）38.30 元/股的 50%，即 19.15 元/股。

3. 预留部分限制性股票授予价格的确定方法

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，本激励计划预留部分限制性股票的授予价格与首次授予的限制性股票的授予价格一致。预留部分限制性股票在授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

本所承办律师认为，本激励计划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、第二十三条的规定。

（六）本激励计划限制性股票的授予和解除限售条件

1. 限制性股票的授予条件

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，在同时满足下列条件时，公司则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

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，在解除限售期内，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。

（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。

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限制性股票，应当由公司按授予价格回购；某一激励对象发生上述第（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。

（3）公司层面业绩考核要求

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，本激励首次授予的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。以 2024 年

营业收入和净利润为业绩基数，对各考核年度定比业绩基数的营业收入增长率（A）和净利润增长率（B）进行考核，根据上述指标完成情况确定公司层面解除限售比例。

首次授予的限制性股票的各年度业绩考核目标如下：

解除限售期	对应考核年度	营业收入增长率（A）		净利润增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个解除限售期	2025	10%	9%	20%	18%
第二个解除限售期	2026	21%	19%	44%	40%
第三个解除限售期	2027	33%	30%	73%	66%

考核指标	考核指标完成情况	公司层面解除限售比例（X）
营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
	$A < A_n$	$X=0$
净利润增长率（B）	$B \geq B_m$	$X=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X=80\%$
	$B < B_n$	$X=0$
确定公司层面解除限售比例的规则	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X=100\%$ ；当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时， $X=0$ ；当考核指标 A、B 出现其他组合分布时， $X=80\%$ 。	

注：1、上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润（下同）。
2、上述“营业收入”“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。
3、在计算本激励计划净利润业绩考核目标是否达标时，剔除在本激励计划有效期内实施的所有股权激励计划或员工持股计划在对应考核年度所产生的股份支付费用。

若预留部分限制性股票于 2025 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分考核年度、各年度业绩考核指标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票于 2025 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分的限制性股票考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2024 年营业收入和净利润为业绩基数，对各考核年度定比业绩基数的营业收入增长率（A）和净利润增长率（B）进行考核，根据上述指标完成情况确定公司层面解除限售比例。2025 年第三季度报告披露之后授予的预留部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	营业收入增长率（A）		净利润增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个解除限售期	2026	21%	19%	44%	40%
第二个解除限售期	2027	33%	30%	73%	66%
第三个解除限售期	2028	46%	41%	107%	96%

考核指标	考核指标完成情况	公司层面解除限售比例（X）
营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
	$A < A_n$	$X=0$
净利润增长率（B）	$B \geq B_m$	$X=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X=80\%$
	$B < B_n$	$X=0$
确定公司层面解除限售比例的规则	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X=100\%$ ；当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时， $X=0$ ；当考核指标 A、B 出现其他组合分布时， $X=80\%$ 。	

注：1、上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润。

2、上述“营业收入”“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

3、在计算本激励计划净利润业绩考核目标是否达标时，剔除在本激励计划有效期内实施的所有股权激励计划或员工持股计划在对应考核年度所产生的股份支付费用。

若因公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象当年度计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格进行回购。

（4）部门层面业绩考核要求

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，激励对象当年实际可解除限售的股份数量与其所在部门考核指标完成情况挂钩，根据各部门层面考核指标完成度设置部门层面解除限售比例，具体要求按照公司对各部门下发的各年度考核指标及/或公司与各部门激励对象签署的相关协议执行。

部门考核指标完成度（Y）	$Y \geq 100\%$	$Y < 100\%$
部门层面解除限售比例	100%	0

（5）个人层面绩效考核

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，激励对象的个人层面的考

核按照公司相关规定组织实施，届时根据以下绩效考核结果表中对个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

考评结果	A	B+	B-	C
个人层面解除限售比例	100%			0

激励对象个人当年实际解除限售额度=公司层面解除限售比例×部门层面解除限售比例×个人层面解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。

激励对象因部门层面业绩考核或个人层面绩效考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，不可递延至下一年度，由公司按授予价格进行回购。

（6）考核指标的科学性和合理性说明

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，本激励计划限制性股票考核指标分为三个层面，分别为公司层面业绩考核、部门层面业绩考核与个人层面绩效考核，考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。

公司层面业绩指标为营业收入增长率、净利润增长率，两个指标能切实反映企业经营能力和盈利能力，以上指标的持续增长能够真实反映企业经营业务拓展趋势和未来可成长性，能够帮助公司树立较好的资本市场形象。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本激励计划设定了上述业绩目标，具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了业绩实现的可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司将总体目标分解至关键部门，设置部门层面考核指标，要求各部门激励对象共同努力促进经营目标的实现，同时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、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。

综上，公司本次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约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

本所承办律师认为，本激励计划对限制性股票的授予和解除限售条件，符合《管理办法》第十条、第十一条的规定。

（七）本激励计划限制性股票的调整方法和程序

1. 限制性股票数量的调整方法

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，若在《激励计划（草案）》公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司若有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项的，则应对限制性股票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数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0\times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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数量。

（4）派息、增发（含公开发行和非公开发行股份）

公司在发生派息或增发新股（含公开发行和非公开发行股份）的情况下，限制性股票数量不做调整。

2. 限制性股票授予价格的调整方法

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，若在《激励计划（草案）》公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司若有资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项的，则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）资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0\div(1+n)$$

其中： P_0 为调整前每股限制性股票授予价格； n 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后每股限制性股票授予价格。

（2）配股

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

其中： P_0 为调整前的每股限制性股票授予价格； 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股份公司总股本的比例）； P 为调整后的每股限制性股票授予价格。

（3）缩股

$$P=P_0\div n$$

其中： P_0 为调整前的每股限制性股票授予价格； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； P 为调整后的每股限制性股票授予价格。

（4）派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的每股限制性股票授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的每股限制性股票授予价格。经派息调整后， P 仍须大于 1。

（5）增发（含公开发行和非公开发行股份）

公司在发生增发新股（含公开发行和非公开发行股份）的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

3. 限制性股票激励计划的调整程序

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，当出现前述情况时，根据公司股东大会授权，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。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向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

本所承办律师认为，本激励计划明确了限制性股票授予数量调整、授予价格调整的调整方法和程序，符合《管理办法》第九条第（九）项及第四十六条的规定。

（八）本激励计划的其他内容

根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，除上述事项外，《激励计划（草案）》还对本激励计划限制性股票会计处理、本激励计划的实施程序、公司与激励对象各自的权利与义务、公司与激励对象发生异动时的处理、限制性股票回购原则等方面进行了规定。

综上所述，本所承办律师认为，《激励计划（草案）》的内容符合《公司法》《证券法》和《管理办法》的规定，不存在违反上述法律、法规、规范性文件和《公司章程》的情形。

三、本激励计划实施程序的合法合规性

本所承办律师履行了包括但不限于如下核查方式：1. 查阅了公司第四届董事会薪酬与考核委员会第二次会议决议；2. 查阅了公司第四届董事会第五次会议决议；3. 查阅了公司第四届监事会第四次会议决议；4. 查阅了《激励计划（草案）》等。

（一）本激励计划已经履行的程序

经本所承办律师核查，截至本《法律意见书》出具日，为实施本激励计划，公司已履行了下列法定程序：

1. 公司第四届董事会薪酬与考核委员会第二次会议审议通过了《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》《关于核查<公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单>的议案》等相关议案。同时，公司董事会薪酬与考核委员会发表了同意实施本激励计划的意见，认为公司实施本激励计划有利于公司持续健康发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

2. 2025 年 4 月 29 日，公司第四届董事会第五次会议审议通过了《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》等相关议案。

3. 2025 年 4 月 29 日，公司第四届监事会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》《关于核查<公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单>的议案》等相关议案，对本激励计划及激励对象名单进行了核查，并确认本激励计划的激励对象符合激励条件。同时，公司监事会发表了同意实施本激励计划的意见，认为公司实施本激励计划有利于公司持续健康发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

（二）本激励计划仍需履行的程序

经本所承办律师核查，公司董事会尚需履行为实施本激励计划已在《激励计划（草案）》中明确的程序，具体如下：

1. 公司董事会公告《激励计划（草案）》等与本激励计划有关的文件以及本《法律意见书》，发出召开股东大会的通知；

2. 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）。董事会薪酬与考核委员会、监事会对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东大会召开前 5 日披露对激励对象名单审核及公示情况的说明；

3. 公司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。知悉内幕信息而买卖公司股票的，不得成为激励对象，但法律、行政法规及相关司法解释规定不属

于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象；

4. 股东大会就《激励计划（草案）》及其摘要等与本激励计划相关的事项进行审议，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、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。拟作为激励对象的股东或与其存在关联关系的股东应当回避表决；

5. 本激励计划经股东大会审议通过后，公司应当及时披露股东大会决议公告、经股东大会审议通过的激励计划、以及内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告；

6. 本激励计划经股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购等事宜。

综上所述，本所承办律师认为，截至本《法律意见书》出具日，公司已经根据《管理办法》履行了本激励计划现阶段应当履行的法定程序；尚需根据本激励计划的进程逐步履行《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件规定的后续法定程序。

四、本激励计划的信息披露

2025 年 4 月 29 日，公司第四届董事会第五次会议审议通过了与本激励计划相关的议案，公司应及时按照法律、法规及规范性文件的要求在中国证监会指定的信息披露媒体上公告《激励计划（草案）》及其摘要、公司第四届董事会第五次会议决议、董事会薪酬与考核委员会意见等文件。

本所承办律师认为，截至本《法律意见书》出具之日，公司已按照法律、行政法规及中国证监会的相关要求履行现阶段的信息披露义务。此外，随着本激励计划的进展，公司还应按照《公司法》《证券法》《管理办法》等法律法规、规范性文件的规定，就本激励计划履行其他相关的信息披露义务。

五、公司未为本激励计划激励对象提供财务资助

本所承办律师履行了包括但不限于如下核查方式：1. 查阅了《激励计划（草案）》；2. 取得了公司出具的《声明与承诺函》等。

根据公司出具的《声明与承诺函》并经本所承办律师核查，本激励计划限制性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，激励对象支付的股份认购价款均为自筹资金。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、贷款担保以及其他任何形式的财务资助。

本所承办律师认为，激励对象参与本激励计划的资金来源合法、合规，且公司未为激励对象提供任何形式的财务资助，符合《管理办法》第二十一条的规定。

六、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

本所承办律师履行了包括但不限于如下核查方式：1. 查阅了《激励计划（草案）》；2. 查阅了公司第四届董事会第五次会议文件、董事会薪酬与考核委员会意见、监事会意见等。

（一）本激励计划的内容

如本《法律意见书》“二、本激励计划内容的合法合规性”所述，公司本激励计划内容符合《管理办法》的有关规定，不存在违反有关法律、行政法规的情形。

（二）本激励计划的程序

《激励计划（草案）》依法履行了内部决策程序，保证了激励计划的合法性及合理性，并保障股东对公司重大事项的知情权及决策权。

本所承办律师认为，公司本激励计划的实施有利于公司的持续发展，不存在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。

七、拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事的回避情况

本所承办律师履行了包括但不限于如下核查方式：1. 查阅了《激励计划（草案）》；2. 查阅了公司第四届董事会第五次会议文件等。

经本所承办核查，本激励计划不存在拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事，公司召开第四届董事会第五次会议审议本激励计划相关议案时，公司董事无需对相关议案回避表决。

本所承办律师认为，在公司董事会审议本激励计划相关议案时，公司董事无需对相关议案回避表决，符合《管理办法》第三十三条的规定。

八、结论性意见

综上所述，本所承办律师认为：

（一）公司为依法设立且合法存续的股份有限公司，其股票已在上交所上市交易，不存在法律、法规及《公司章程》规定的需要终止、解散的情形，不存在《管理办法》第七条规定不得实行股权激励的情形，符合《管理办法》规定的实行股权激励的主体资格和条件。

（二）本激励计划规定的事项及限制性股票激励计划的具体内容均符合《管理办法》的相关规定。

（三）公司本激励计划已按照《管理办法》的相关规定履行了现阶段必要的程序，公司尚需根据本激励计划的进程逐步履行《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件规定的后续法定程序。

（四）截至本《法律意见书》出具之日，公司已履行了必要的信息披露义务，尚需按照法律、行政法规及规范性文件的相关规定，继续履行与本次激励计划相关的后续信息披露义务。

（五）公司未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》的相关规定。

（六）公司本激励计划不存在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。

（七）公司本激励计划不存在拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事，无需回避表决。

本激励计划尚需提交公司股东大会以特别决议方式审议通过后方可实施。

本《法律意见书》正本一式四份，经本所盖章并经本所负责人及承办律师签字后生效。

（以下无正文）

（本页无正文，为《德恒上海律师事务所关于上海龙旗科技股份有限公司 2025 年员工持股计划（草案）的法律意见书》的签署页）

德恒上海律师事务所（盖章）



负责人：_____

沈宏山

承办律师：_____

张露文

承办律师：_____

王金波

2025 年 4 月 29 日