

北京市中伦（深圳）律师事务所  
关于迪阿股份有限公司  
2025 年限制性股票激励计划的  
法律意见书

二〇二五年七月

## 目 录

释义.....	3
一、公司实行激励计划的条件.....	5
二、本激励计划的主要内容.....	7
三、本激励计划的拟订、审议、公示等程序.....	28
四、激励对象的确定.....	30
五、本激励计划的信息披露义务.....	30
六、公司未为激励对象提供财务资助.....	30
七、本激励计划是否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.....	30
八、关联董事回避表决.....	31
九、结论意见.....	31

## 北京市中伦（深圳）律师事务所

### 关于迪阿股份有限公司

### 2025 年限制性股票激励计划的

### 法律意见书

致：迪阿股份有限公司

北京市中伦（深圳）律师事务所（以下简称“本所”）接受迪阿股份有限公司（以下简称“迪阿股份”或“公司”）委托，就公司 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”或“本激励计划”）相关事宜担任专项法律顾问，并就本激励计划出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所律师根据有关法律、行政法规、规范性文件的规定和本所业务规则的要求，本着审慎性及重要性原则对本激励计划的有关文件资料和事实进行了核查和验证。对本法律意见书的出具，本所特作如下声明：

1. 本所律师在工作过程中，已得到迪阿股份的保证：即公司业已向本所律师提供了本所律师认为制作法律意见书所必需的原始书面材料、副本材料和口头证言，其所提供的文件和材料是真实、完整和有效的，且无隐瞒、虚假和重大遗漏之处。

2. 本所律师依据本法律意见书出具之日以前已经发生或者已经存在的事实和《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等国家现行法律、法规、

规范性文件和中国证监会、证券交易所的有关规定发表法律意见。

3. 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，本所律师有赖于有关政府部门、迪阿股份或者其他有关单位出具的证明文件及主管部门公开可查的信息作为制作本法律意见书的依据。

4. 本所及经办律师依据《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。

5. 本法律意见书仅就与本激励计划有关的中国境内法律问题发表法律意见，本所及经办律师并不具备对有关公司考核标准设定的合理性、会计审计等非法律专业事项和境外法律事项发表专业意见的适当资格。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专业文件和迪阿股份的说明予以引述，该等引述不应视为对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证。

6. 本所律师同意将本法律意见书作为本激励计划所必备的法定文件，随同其他材料一同报送和披露。

7. 本法律意见书仅供迪阿股份为本激励计划之目的使用，不得用作其他任何目的。

## 释义

本法律意见书中，下列词语，除文意另有所指外，具有如下意义：

公司、迪阿股份	指	迪阿股份有限公司
本激励计划、激励计划	指	迪阿股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划
《激励计划（草案）》	指	《迪阿股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》
限制性股票	指	第一类限制性股票和/或第二类限制性股票
第一类限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予符合本激励计划授予条件的激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通的公司股票
第二类限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予符合本激励计划授予条件的激励对象一定数量的公司股票，在满足激励计划规定的相应归属条件后分次获得并登记的公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干
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
有效期	指	自第一类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注销完毕之日止；或自第二类限制性股票首次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
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的第一类限制性股票被禁止转让、用于担保或偿还债务等的期间，自激励对象获授限制性股票完成登记之日起算
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象获授的第一类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	本激励计划规定的激励对象获授的第一类限制性股票解除限售所必需满足的条件
归属	指	第二类限制性股票激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	根据本激励计划，激励对象为获得第二类限制性股票所需满足的获益条件
归属日	指	第二类限制性股票激励对象满足获益条件后，获授第二类限制性股票完成登记的日期，必须为交易日

本所	指	北京市中伦（深圳）律师事务所
安永华明	指	安永华明会计师事务所（特殊普通合伙）
《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》
《监管指南第1号》	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	《迪阿股份有限公司章程》
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
元	指	人民币元

## 一、 公司实行激励计划的条件

### (一) 公司为依法设立且在深圳证券交易所上市的股份有限公司

1. 公司前身为“深圳市戴瑞珠宝有限公司”，根据《公司法》及其他有关规定，公司于2019年7月31日在深圳市市场监督管理局办理完毕变更为股份有限公司的工商登记，并换领了营业执照。

2. 经中国证监会《关于同意迪阿股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》（证监许可[2021]3043号）同意注册，公司2021年首次向社会公开发行人民币普通股（A股）4,001.00万股（每股面值1元），公司发行的人民币普通股股票于2021年12月15日在深圳证券交易所创业板上市交易，股票简称“迪阿股份”，股票代码“301177”。

3. 根据公司现行有效的营业执照及《公司章程》，公司的统一社会信用代码为914403005538802391，注册资本为40,001.00万元，营业期限为永续经营，住所为深圳市南山区粤海街道大冲社区华润置地大厦C座1308，法定代表人为张国涛，经营范围为：珠宝、钻石、铂金、黄金、银、钻石镶嵌及其饰品的设计、批发、零售及维护；珠宝技术开发与技术服务；企业品牌策划咨询；企业管理咨询；化妆品、香水、家居用品、花卉、皮革制品、服装服饰、鞋帽、针纺织品、箱包、钟表、文化用品、工艺品（象牙及其制品除外）、礼品的批发、零售及维护；文化活动策划；展览展示策划；求婚策划、婚礼策划、婚庆礼仪服务；婚纱礼服、婚庆用品的租赁、销售；舞台搭建；舞台设备租赁；化妆服务；汽车租赁；电子产品的销售、技术开发、技术转让；网上贸易（不含限制项目）；信息咨询（旅游代理）；国内贸易（不含专营、专卖、专控商品）；经营进出口业务；家用电器销售；办公用品销售；体育用品及器材零售；体育用品及器材批发；通信设备销售；厨具卫具及日用杂品批发；厨具卫具及日用杂品零售；文具用品零售；文具用品批发；眼镜销售（不含隐形眼镜）；日用品销售；日用品批发；玩具销

售；玩具及动漫衍生产品批发；五金产品批发；五金产品零售；金属制品销售；日用化学产品销售；预包装食品的批发与零售（含冷藏冷冻食品）；境内外旅游服务；第二类增值电信业务。（法律、行政法规、国务院决定禁止的项目除外，限制的项目须取得许可后方可经营）

经本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，公司依法设立并有效存续，不存在根据法律、法规、规范性文件及《公司章程》规定需要终止的情形，也未出现被依法撤销、申请重整或和解、宣告破产的情形。

## （二）公司不存在《管理办法》第七条规定不得实行股权激励的情形

根据安永华明于 2025 年 4 月 24 日出具的安永华明（2025）审字第 70031863\_H01 号《审计报告》、安永华明（2025）专字第 70031863\_H04 号《内部控制审计报告》及《公司章程》，并经本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，公司不存在《管理办法》第七条规定的如下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，本所认为，截至本法律意见书出具之日，公司为依法设立且合法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，符合《管理办法》规定的实行股权激励的条件。

## 二、 本激励计划的主要内容

2025年7月10日，公司第二届董事会第十四次会议审议通过了《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》，本激励计划为限制性股票激励计划，其主要内容如下：

### （一）本激励计划载明事项

经审阅《激励计划（草案）》，本激励计划包含了激励计划的目的与原则、管理机构、激励对象的确定依据和范围、限制性股票的来源、数量和分配、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、限制性股票的授予价格及价格确定方法、授予与解除限售条件、调整程序和方法、激励计划的实施程序、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、附则等事项。

本所认为，《激励计划（草案）》中载明的事项符合《管理办法》第九条的规定。

### （二）本激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的目的为：

（一）充分调动公司核心团队的积极性，赋能公司成长，提升股东价值，维护所有者权益；

（二）完善长期激励与约束体系，形成股东、公司与员工之间的利益共享与风险共担机制；

（三）帮助管理层平衡短期目标与长期目标，支持公司战略实现和长期可持续发展；

（四）吸引和保留优秀管理人才和业务骨干，确保公司长期发展。

本所认为，《激励计划（草案）》明确了本激励计划的目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

### （三）激励对象的确定依据和范围

根据《激励计划（草案）》，本激励计划之激励对象的确定依据和范围如下：

#### 1. 激励对象确定的法律依据

激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南第1号》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

激励对象包括公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干以及公司董事会认为应当激励的其他人员，不包括：①独立董事；②单独或合计持有公司5%以上股份的股东、公司实际控制人及其配偶、父母、子女；③《管理办法》第八条规定不得成为激励对象的人员。

#### 3. 激励对象的范围

本激励计划涉及的首次授予部分激励对象共计27人，包括：公司董事、高级管理人员、公司核心管理人员及公司核心技术（业务）骨干。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予权益时和本激励计划规定的考核期内与公司（含控股子公司）存在聘用或劳动关系。以上激励对象不包含外籍员工。

预留授予部分的激励对象在激励计划经股东会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律

意见书后，公司按要求及时披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准原则上参照首次授予的标准确定。

根据《激励计划（草案）》，本激励计划涉及的激励对象不得存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形：

- (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《激励计划（草案）》，激励计划经董事会审议通过后，公司将通过公司网站或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。公司薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东会审议本激励计划前 5 日披露薪酬与考核委员会对首次授予部分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薪酬与考核委员会核实。

本所认为，《激励计划（草案）》明确了本激励计划之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，涉及的激励对象及其审核符合《管理办法》第八条、第三十六条的规定。

#### （四）本激励计划的股票来源、数量和分配

## 1. 股票来源

根据《激励计划（草案）》，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，本激励计划涉及的股票来源均为公司向激励对象定向发行本公司 A 股普通股股票。

## 2. 股票数量

根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票（第一类限制性股票和第二类限制性股票）数量为 90.19 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 40,001.00 万股的 0.2255%，其中首次授予 72.28 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.1807%；预留 17.92 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.0448%，预留部分占本次授予权益总额的 19.87%，具体如下：

### （1） 第一类限制性股票

本激励计划拟向激励对象授予的第一类限制性股票数量为 41.67 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.1042%，占本次授予权益总额的 46.20%。其中，首次授予第一类限制性股票 26.46 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.0661%；预留 15.21 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.0380%。

### （2） 第二类限制性股票

本激励计划拟向激励对象授予的第二类限制性股票数量为 48.53 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.1213%，占本次授予权益总额的 53.80%。其中，首次授予第二类限制性股票 45.82 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.1146%；预留 2.71 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.0068%。

### 3. 股票分配

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具体如下：

#### (1) 第一类限制性股票分配情况

序号	姓名	职务	获授的第一类限制性股票数量（万股）	占本激励计划授予权益总量比例	占目前总股本的比例
1	何磊	首席运营官	13.23	14.67%	0.0331%
2	牛波	供应链中心负责人	13.23	14.67%	0.0331%
预留部分			15.21	16.87%	0.0380%
合计			<b>41.67</b>	<b>46.20%</b>	<b>0.1042%</b>

注：相关数据合计数与各分项数值之和不相等系由四舍五入造成。

#### (2) 第二类限制性股票分配情况

序号	姓名	职务	获授的第二类限制性股票数量（万股）	占本激励计划授予权益总量比例	占目前总股本的比例
1	黄水荣	董事、董事会秘书兼财务负责人	8.69	9.64%	0.0217%
2	陈启胜	董事、业务财务部负责人	2.03	2.25%	0.0051%
3	赵冉冉	董事、品牌传播部负责人	0.90	1.00%	0.0022%
核心管理人员及核心技术（业务）骨干			34.20	37.92%	0.0855%
预留部分			2.71	3.00%	0.0068%
合计			<b>48.53</b>	<b>53.80%</b>	<b>0.1213%</b>

注：相关数据合计数与各分项数值之和不相等系由四舍五入造成。

除本激励计划外，截至本法律意见书出具之日，公司不存在尚未实施完毕的其他股权激励计划。

公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 20.00%。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本公司股票累计未超过《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 1.00%。

本所认为,《激励计划（草案）》明确了本激励计划的股票种类、来源、数量、占公司股本总额的百分比,以及激励对象可获授限制性股票及预留权益的数量及比例等,符合《管理办法》第九条第（三）及（四）项、第十二条、第十四条、第十五条的规定。

#### **（五）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**

根据《激励计划（草案）》,本激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排/归属安排和禁售期规定如下:

##### **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自第一类限制性股票首次授予登记完成之日起至激励对象获授的第一类限制性股票全部解除限售或回购注销完成之日止,最长不超过 60 个月。

###### **（2）授予日**

授予限制性股票的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。公司需在股东会审议通过后 60 日内授予限制性股票并完成公告、登记等相关程序。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,未授予的限制性股票失效。预留部分的授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内由公司董事会确定。

公司不得在下列期间内授予限制性股票:

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；

②公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

③自可能对本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”为公司依据《证券法》《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。在本激励计划的有效期内，如相关法律、行政法规、部门规章等文件对不得授予的期间另有规定的，以相关规定为准。

若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票限制期间的有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

### （3）限售期及解除限售安排

本激励计划首次授予的第一类限制性股票限售期分别为自授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月、48 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。

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。

本激励计划首次授予的第一类限制性股票的解除限售期和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	自第一类限制性股票首次授予登记完成之日起 12 个月	25%

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
售期	后的首个交易日至第一类限制性股票首次授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日止	
第二个解除限售期	自第一类限制性股票首次授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日至第一类限制性股票首次授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日止	25%
第三个解除限售期	自第一类限制性股票首次授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日至第一类限制性股票首次授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日止	25%
第四个解除限售期	自第一类限制性股票首次授予登记完成之日起 48 个月后的首个交易日至第一类限制性股票首次授予登记完成之日起 60 个月内的最后一个交易日止	25%

本激励计划预留部分的第一类限制性股票的解除限售期和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	自预留权益授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日至预留权益授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个解除限售期	自预留权益授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日至预留权益授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个解除限售期	自预留权益授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日至预留权益授予登记完成之日起 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申请解除限售的该期第一类限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并予以注销，不得递延至下期解除限售。

激励对象获授的第一类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或以其他方式转让，在解除限售前不得转让、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。

#### (4) 禁售期

根据《激励计划(草案)》，本激励计划第一类限制性股票的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体如下：

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和高级管理人员的，将其持有的公司股份在买入后 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。

在本激励计划的有效期内，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。

## 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第二类限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的第二类限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

### (2) 授予日

授予限制性股票的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。公司需在股东会审议通过后 60 日内授予限制性股票并完成公告等相关程序。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，未授予的限制性股票失效。预留部分的授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内由公司董事会确定。

### (3) 归属安排

根据《激励计划（草案）》，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，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，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算；
- ② 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；
- ③ 自可能对本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”为公司依据《证券法》《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。在本激励计划的有效期内，如相关法律、行政法规、部门规章等文件对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的第二类限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自第二类限制性股票首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至第二类限制性股票首次授予之日起 24 个月内	25%

归属安排	归属时间	归属比例
	的最后一个交易日止	
第二个归属期	自第二类限制性股票首次授予之日起 24 个月后的首个交易日至第二类限制性股票首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	25%
第三个归属期	自第二类限制性股票首次授予之日起 36 个月后的首个交易日至第二类限制性股票首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	25%
第四个归属期	自第二类限制性股票首次授予之日起 48 个月后的首个交易日至第二类限制性股票首次授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止	25%

本激励计划预留部分的第二类限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留权益授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留权益授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自预留权益授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留权益授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自预留权益授予之日起 36 个月后的首个交易日至预留权益授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	30%

在上述约定期间内未完成归属的或因未达到归属条件而不能申请归属的该期第二类限制性股票，不得归属，按作废失效处理。

激励对象已获授但尚未归属的第二类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受归属条件约束，在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。若届时第二类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。

#### （4）禁售期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划第二类限制性股票的禁售规定按照《公

司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体如下：

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和高级管理人员的，将其持有的公司股份在买入后 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。

在本激励计划的有效期内，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。

本所认为，《激励计划（草案）》明确了本激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排/归属安排和禁售期等事项，符合《管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第十六条、第二十四条、第二十五条和第四十二条的规定。

## （六）授予价格及价格确定方法

### 1. 第一类限制性股票

#### （1）授予价格

激励计划授予的第一类限制性股票的授予价格（含预留授予）15.12 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 15.12 元的价格购买公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事宜，本激励计

划中限制性股票的数量及授予价格将做相应的调整。

(2) 授予价格确定的方法

本激励计划第一类限制性股票的授予价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

① 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）每股 29.14 元的 50%，为每股 14.57 元；

② 激励计划公告前 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 30.23 元的 50%，为每股 15.12 元。

## 2. 第二类限制性股票

(1) 授予价格

激励计划授予的第二类限制性股票的授予价格（含预留授予）15.12 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 15.12 元的价格购买公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股。

在本激励计划公告当日至激励对象第二类限制性股票归属期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事宜，本激励计划中限制性股票的数量及授予价格将做相应的调整。

(2) 授予价格确定的方法

本激励计划第二类限制性股票的授予价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

① 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）每股 29.14 元的 50%，为每股 14.57 元；

② 激励计划公告前 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 30.23 元的 50%，为每股 15.12 元。

本所认为，《激励计划（草案）》明确了本激励计划之限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项、第二十三条的规定。

### （七）授予条件与解除限售条件

根据《激励计划（草案）》，本激励计划之限制性股票的授予条件与解除限售条件如下：

#### 1. 第一类限制性股票

##### (1) 授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予第一类限制性股票；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第一类限制性股票：

##### ① 公司未发生如下任一情形：

a. 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；

b. 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；

c. 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；

d. 法律法规规定不得实行股权激励的；

e. 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：

- a. 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- b. 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；
- c. 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；
- d. 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；
- e. 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- f. 证监会认定的其他情形。

## (2) 解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的第一类限制性股票方可解除限售：

### ① 公司未发生如下任一情形：

- a. 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；
- b. 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；
- c. 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；
- d. 法律法规规定不得实行股权激励的；
- e. 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：

- a. 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

b. 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；

c. 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；

d. 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；

e. 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

f. 中国证监会认定的其他情形。

③ 公司层面业绩考核要求

a. 首次授予

首次授予的第一类限制性股票的解除限售考核年度为 2025 年—2028 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

第一类限制性股票首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
首次授予部分的第一个解除限售期	2025 年	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率>10%且（扣非）净利润>3,600 万元
首次授予部分的第二个解除限售期	2026 年	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率>20%且（扣非）净利润>10,000 万元
首次授予部分的第三个解除限售期	2027 年	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率>33%且（扣非）净利润>15,000 万元
首次授予部分的第四个解除限售期	2028 年	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率>46%且（扣非）净利润>20,000 万元

注：1.上述“（扣非）净利润”指标以本激励计划实施所产生的激励成本摊销前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，结果四舍五入保留两位小数，下同。

2.上述“净利润”和“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业和/或备案资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

## b. 预留授予部分

预留授予的第一类限制性股票的解除限售考核年度为2026年—2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

第一类限制性股票预留部分的各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
预留授予部分的第一个解除限售期	2026年	公司需满足下列两个条件之一： 以2024年营业收入为基数，2026年营业收入增长率>20%且（扣非）净利润>10,000万元
预留授予部分的第二个解除限售期	2027年	公司需满足下列两个条件之一： 以2024年营业收入为基数，2027年营业收入增长率>33%且（扣非）净利润>15,000万元
预留授予部分的第三个解除限售期	2028年	公司需满足下列两个条件之一： 以2024年营业收入为基数，2028年营业收入增长率>46%且（扣非）净利润>20,000万元

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计划解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

### ④ 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制定的《2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》实施，届时依据第一类限制性股票激励对象解除限售前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面解除限售比例。公司人力资源部将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象解除限售的比例。

激励对象个人的绩效考核结果分为S、A、B、B-、C、D六个等级，个人绩效考核结果与个人层面解除限售比例对照关系如下表所示：

评价等级	S	A	B	B-	C	D
个人层面解除限售比例	100%		80%	60%	0%	

公司层面业绩考核达成后，激励对象当期实际解除限售的第一类限制性股票数量=个人当年计划解除限售的数量×个人层面解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售的，由公司按授予价格回购注销。

## 2. 第二类限制性股票

### (1) 授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予第二类限制性股票；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第二类限制性股票：

#### ① 公司未发生如下任一情形：

a. 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；

b. 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；

c. 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；

d. 法律法规规定不得实行股权激励的；

e. 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：

a. 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

b. 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；

c. 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；

- d. 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；
- e. 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- f. 中国证监会认定的其他情形。

(2) 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 公司未发生如下任一情形：

a. 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；

b. 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；

c. 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；

d. 法律法规规定不得实行股权激励的；

e. 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：

a. 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

b. 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；

c. 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；

- d. 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；
- e. 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- f. 中国证监会认定的其他情形。

③ 公司层面业绩考核要求

a. 首次授予

首次授予的第二类限制性股票的归属考核年度为 2025 年—2028 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

第二类限制性股票首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标
首次授予部分的第一个归属期	2025 年	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率>10%且（扣非）净利润>3,600 万元
首次授予部分的第二个归属期	2026 年	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率>20%且（扣非）净利润>10,000 万元
首次授予部分的第三个归属期	2027 年	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率>33%且（扣非）净利润>15,000 万元
首次授予部分的第四个归属期	2028 年	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率>46%且（扣非）净利润>20,000 万元

b. 预留授予部分

预留授予的第二类限制性股票的归属考核年度为 2026 年—2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

第二类限制性股票预留部分的各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标
预留授予部分的第一个归属期	2026年	公司需满足下列两个条件之一： 以2024年营业收入为基数，2026年营业收入增长率>20%且（扣非）净利润>10,000万元
预留授予部分的第二个归属期	2027年	公司需满足下列两个条件之一： 以2024年营业收入为基数，2027年营业收入增长率>33%且（扣非）净利润>15,000万元
预留授予部分的第三个归属期	2028年	公司需满足下列两个条件之一： 以2024年营业收入为基数，2028年营业收入增长率>46%且（扣非）净利润>20,000万元

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计划归属的第二类限制性股票均不得归属，并作废失效。

#### ④ 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制定的《2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》实施，届时依据第二类限制性股票激励对象归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。公司人力资源部将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象归属的比例。

激励对象个人的绩效考核结果分为S、A、B、B-、C、D六个等级，个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

评价等级	S	A	B	B-	C	D
个人层面解除限售比例	100%		80%	60%	0%	

公司层面业绩考核达成后，激励对象当期实际归属的第二类限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属，作废失效，

不可递延至以后年度。

本所认为,《激励计划(草案)》明确了本激励计划之限制性股票的授予条件与解除限售/归属条件,符合《管理办法》第九条第(七)项的规定,涉及限制性股票之授予条件与解除限售/归属条件的内容符合《管理办法》第七条、第八条、第十条、第十一条的规定。

#### (八) 本激励计划的其他内容

除前述内容外,《激励计划(草案)》还就本激励计划限制性股票的调整程序和方法、回购注销的原则、激励计划的变更、调整和终止等实施程序、激励计划的会计处理、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、公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制等事项予以明确规定,符合《管理办法》第九条第(八)至(十四)项的规定。

综上,本所认为,《激励计划(草案)》的内容符合《管理办法》《上市规则》的相关规定,不存在违反法律、法规及其他限制性规定的情形。

### 三、 本激励计划的拟订、审议、公示等程序

#### (一) 已履行的程序

根据公司提供的会议文件,截至本法律意见书出具之日,公司为实行本激励计划已经履行了如下程序:

1. 公司第二届董事会薪酬与考核委员会拟订并审议通过了《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首次授予激励对象名单>的议案》,并提交公司董事会审议,关联委员赵冉冉对上述审议事项回避表决;

2. 2025年7月10日,公司第二届董事会第十四次会议审议通过了《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》《关于提请股东会授权董事会办理公司 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 7 月 10 日，公司第二届监事会第十四次会议审议通过了《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》《关于核实公司<2025 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。

## （二）尚待履行的程序

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需履行下列程序：

1. 在公司内部就激励对象的姓名及职位进行公示，公示期不少于 10 天；
2. 公司薪酬与考核委员会对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东会召开前 5 日披露公司薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明；
3. 股东会就《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 2/3 以上通过。拟作为激励对象的股东或与激励对象有关联关系的股东，应当回避表决；
4. 本激励计划经股东会审议通过后，公司应当在 60 日内授予限制性股票并完成公告、登记等手续。

综上，本所认为，公司为实行本激励计划已履行现阶段必要的拟订、审议等程序，符合《管理办法》的有关规定；本激励计划尚需按照《管理办法》的相关规定履行相关法定程序后方可实施。

#### 四、 激励对象的确定

本激励计划对象的确定依据、范围和核实等具体情况详见本法律意见书“二、本激励计划的主要内容”之“(二)激励对象的确定依据和范围”所述内容。

经核查，本所律师认为，激励对象的确定符合《管理办法》及相关法律法规的有关规定。

#### 五、 本激励计划的信息披露义务

经本所律师核查，公司根据《管理办法》的规定公告了与本激励计划有关的董事会会议决议、监事会会议决议、《激励计划（草案）》及其摘要等文件。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、法规和规范性文件的规定，就本激励计划履行后续信息披露义务。

本所认为，公司已按照中国证监会的相关要求履行现阶段的信息披露义务，符合《管理办法》第五十三条的规定。

#### 六、 公司未为激励对象提供财务资助

根据《激励计划（草案）》，激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助。

本所认为，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》第二十一条第二款的规定。

#### 七、 本激励计划是否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

##### (一) 本激励计划的内容

如本法律意见书“二、本激励计划的主要内容”所述，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）》依法履行了公司内部决策程序，保证了本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。

## （三）监事会及薪酬与考核委员会的意见

公司监事会、薪酬与考核委员会对本激励计划发表了明确意见，认为《激励计划（草案）》的制定、审议流程和内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等相关法律法规、规范性文件的规定，本激励计划的实施符合公司长远发展的需要，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

综上，本所认为，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、行政法规的情形。

## 八、 关联董事回避表决

根据《激励计划（草案）》及激励对象名单，截至本法律意见书出具之日，公司董事黄水荣、陈启胜、赵冉冉为本激励计划的激励对象。公司召开第二届董事会第十四次会议审议本激励计划相关议案时，关联董事黄水荣、陈启胜、赵冉冉已回避表决。

本所认为，公司董事会审议本激励计划相关议案时，拟作为激励对象的董事已根据《管理办法》的规定进行了回避表决，符合《管理办法》第三十三条的规定。

## 九、 结论意见

综上所述，截至本法律意见书出具之日，本所认为：

- (一) 公司符合《管理办法》规定的实行激励计划的主体资格和条件；
- (二) 《激励计划（草案）》的内容符合《管理办法》《上市规则》的相关规定，不存在违反法律、法规及其他限制性规定的情形；
- (三) 公司为实行本激励计划已履行现阶段必要的拟订、审议等程序，符合《管理办法》的有关规定；本激励计划尚需按照《管理办法》的相关规定履行相关法定程序后方可实施；
- (四) 本激励计划的激励对象的确定符合《管理办法》及相关法律法规的有关规定；
- (五) 公司已按照中国证监会的相关要求履行现阶段的信息披露义务；
- (六) 公司未为本激励计划确定的激励对象提供财务资助；
- (七) 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、行政法规的情形；
- (八) 公司董事会审议本激励计划相关议案时，拟作为激励对象的董事已根据《管理办法》的规定进行了回避表决。

本法律意见书正本一式叁份，经本所律师签字并加盖公章后生效。

(以下无正文)

（本页为《北京市中伦（深圳）律师事务所关于迪阿股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划的法律意见书》的签章页）

北京市中伦（深圳）律师事务所（盖章）

负责人：\_\_\_\_\_

赖继红

经办律师：\_\_\_\_\_

朱 强

经办律师：\_\_\_\_\_

钟 婷

2025 年 7 月 10 日