
北京市君泽君律师事务所
关于南宁八菱科技股份有限公司
第一期股票期权激励计划变更的法律意
见书



北京市 东城区 金宝街 89 号金宝大厦 11 层 邮编: 100005
11F, Jinbao Tower, 89 Jinbao Street, Dongcheng District, Beijing, 100005, P.R.China
电话(Tel): (86-10) 6652 3388 传真(Fax): (86-10) 6652 3399
网址(Website): www.junzejun.com

释 义

在本《法律意见书》中，除非文义另有所指，下列词语具有下述含义：

八菱科技、公司	指	南宁八菱科技股份有限公司
本激励计划	指	南宁八菱科技股份有限公司第一期股票期权激励计划
《激励计划（草案）》	指	《南宁八菱科技股份有限公司第一期股票期权激励计划（草案）》（2025 年 7 月修订）
《考核管理办法》	指	《南宁八菱科技股份有限公司第一期股票期权激励计划实施考核管理办法》（2025 年 7 月修订）
《公司章程》	指	《南宁八菱科技股份有限公司章程》
《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》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
深交所	指	深圳证券交易所
本所	指	北京市君泽君律师事务所
本法律意见书	指	《北京市君泽君律师事务所关于南宁八菱科技股份有限公司第一期股票期权激励计划变更的法律意见书》

北京市君泽君律师事务所
关于南宁八菱科技股份有限公司
第一期股票期权激励计划变更
的法律意见书

君泽君[2025]证券字 2025-006-3-1

致南宁八菱科技股份有限公司：

本所接受南宁八菱科技股份有限公司的委托，担任公司第一期股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）的专项法律顾问，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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件，以及《南宁八菱科技股份有限公司章程》的规定，按照律师行为公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对八菱科技提供的有关文件进行了核查和验证，就本激励计划变更相关事宜出具本法律意见书。

就公司提供的文件、资料和陈述，本所及本所律师已得到公司的如下保证：

1. 文件上所有的签名、印鉴都是真实的。
2. 所有提供给本所及本所律师的文件的原件都是真实的。
3. 所有提供给本所及本所律师的文件的复印件都与其原件一致。
4. 该等文件中所陈述的事实均真实、准确、完整，并没有遗漏和/或误导。

为出具本法律意见书，本所律师特作如下声明：

1. 本法律意见书系依据本法律意见书出具日以前已经发生或存在的事实，根据可适用的中国法律、法规和规范性文件而出具。

2. 本所及本所律师对本法律意见书所涉及的有关事实的了解，最终依赖于公司向本所及本所律师提供的文件、资料及所作陈述，且公司已向本所及本所律师保证了其真实性、完整性和准确性。

3. 本法律意见书仅对本激励计划有关的法律问题发表意见，而不对公司本激励计划所涉及的非法律专业事项发表意见。

4. 本所及本所律师确信本法律意见书不存在虚假记载、误导性陈述及重大遗漏。

5. 本所及本所律师同意将本法律意见书作为公司实施本激励计划所必备的法律文件，并愿意就本法律意见书承担相应的法律责任。

6. 本所及本所律师同意公司在其为实施本激励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。

7. 本法律意见书仅供公司为本激励计划之目的使用，非经本所及本所律师书面同意，不得用作任何其他目的。

8. 公司已审慎阅读本法律意见书，确认本法律意见书所引述或引证的事实部分，均为真实、准确与完整的，没有任何虚假或误导性陈述或结论。

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，对八菱科技提供的有关文件和事实进行了核查和验证，现出具法律意见如下：

一、本次变更的授权与批准

根据八菱科技董事会会议决议公告、监事会会议决议公告等文件，八菱科技本次激励计划变更的批准与授权情况如下：

1、2025 年 7 月 22 日，公司召开第七届董事会薪酬与考核委员会第七次会议审议通过了《关于变更公司第一期股票期权激励计划相关事项的议案》，对本激励计划变更所涉事宜发表了独立意见。

2、2025 年 7 月 22 日，公司召开第七届董事会第二十次会议，审议通过了《关于变更公司第一期股票期权激励计划相关事项的议案》。关联董事刘汉桥、林永春回避表决。

3、2025 年 7 月 22 日，公司召开第七届监事会第十八次会议，审议通过了《关于变更公司第一期股票期权激励计划相关事项的议案》，对本激励计划变更所涉事宜发表了审核意见。

综上，截至本法律意见书出具之日，本次变更事项已经取得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》等法律、法规、规范性文件、公司章程的规定以及《激励计划（草案）》的规定，本次变更尚需提交公司股东大会审议。

二、关于变更的主要内容

根据公司第七届董事会第二十次会议决议、第七届监事会第十八次会议决议及相关事项公告，公司拟延长第一期股票期权激励计划的有效期限并变更预留股票期权的等待期、行权安排和行权条件，相应修订公司《激励计划（草案）》及其摘要与《考核管理办法》中的相关内容，具体如下：

1、对《激励计划（草案）》中“特别提示”之“六”以及“第五章 本激励计划的时间安排”之“一、本激励计划的有效期限”进行变更的说明。

变更前：

“本激励计划的有效期限自股票期权授予日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 36 个月”。

变更为：

“本激励计划的有效期限自股票期权首次授予日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 48 个月”。

2、对《激励计划（草案）》中“第五章 本激励计划的时间安排”之“三、等待期”进行变更的说明。

变更前：

“股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段为等待期。本激励计划首次授予的股票期权的等待期分别为自首次授予日起 12 个月、24 个月。预留部分股票期权的等待期根据授予时间确定”。

变更为：

“股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段为等待期。本激励计划首次授予和预留股票期权的等待期分别为自相应部分授予日起 12 个月、24 个月”。

3、对《激励计划（草案）》中“第五章 本激励计划的时间安排”之“五、行权安排”进行变更的说明。

变更前：

“本激励计划首次授予的股票期权若达到本激励计划规定的行权条件，则激励对象可根据以下行权期及时间安排分批行权，具体行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权比例
首次授予股票期权第一个行权期	自首次授予股票期权授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予股票期权授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
首次授予股票期权第二个行权期	自首次授予股票期权授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予股票期权授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

若预留股票期权在 2025 年第三季度报告披露前授予，则其行权安排与首次授予股票期权的行权安排一致；若预留股票期权在 2025 年第三季度报告披露后授予，则其行权时间与首次授予股票期权第二个行权期一致，可行权比例为 100%。

行权条件成就的，激励对象须在上述约定的行权期内行权完毕，否则该部分股票期权将自动失效。行权条件未成就的，则不得行权。未行权或不得行权的当期股票期权，由公司注销，不得递延至下期行权。”

变更为：

“在可行权日内，若达到本激励计划规定的行权条件，则本激励计划首次授予的股票期权的行权安排如下：

行权期	行权时间	可行权比例
-----	------	-------

首次授予股票期权第一个行权期	自首次授予股票期权授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予股票期权授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
首次授予股票期权第二个行权期	自首次授予股票期权授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予股票期权授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

若达到本激励计划规定的行权条件，则本激励计划预留的股票期权的行权安排如下：

行权期	行权时间	可行权比例
预留股票期权第一个行权期	自预留股票期权授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留股票期权授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留股票期权第二个行权期	自预留股票期权授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留股票期权授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

行权条件成就的，激励对象须在上述约定的行权期内行权完毕，否则该部分股票期权将自动失效。行权条件未成就的，则不得行权。未行权或不得行权的当期股票期权，由公司注销，不得递延至下期行权”。

4、对《激励计划（草案）》中“第七章 股票期权的授予条件和行权条件”之“二、股票期权的行权条件”之“（三）公司层面业绩考核要求”进行变更的说明。

变更前：

“本激励计划考核年度为 2025—2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面行权比例。

1、首次授予的股票期权公司层面业绩考核目标

行权期	考核年度	净利润（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2025 年	7800 万元	7000 万元
第二个行权期	2026 年	8500 万元	7800 万元
考核指标		考核指标完成度	公司层面行权比例（X）
考核年度净利润（A）		$A \geq A_m$	$X=100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X= A / A_m$
		$A < A_n$	$X=0\%$

注：（1）上述“净利润”是指归属于上市公司股东的净利润，以经审计的合并报表所载数据为计算依据；

(2) 上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

2、预留股票期权公司层面业绩考核目标

若预留的股票期权在公司 2025 年第三季度报告披露前授予，则该部分股票期权的业绩考核指标与首次授予部分的业绩考核指标一致；若预留的股票期权在公司 2025 年第三季度报告披露后授予，则该部分股票期权业绩考核指标与首次授予部分的第二个行权期业绩考核指标一致。

行权期内，若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的行权比例(X)由考核指标完成情况确定；若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。”

变更为：

“本激励计划的行权考核年度为 2025—2026 年两个会计年度，根据每个考核年度业绩指标完成情况，确定公司层面可行权比例 (X)。首次授予和预留股票期权各年度业绩考核目标如下：

行权期	考核年度	净利润 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个行权期	2025 年	7800 万元	7000 万元
第二个行权期	2026 年	8500 万元	7800 万元
考核指标		考核指标完成度	公司层面可行权比例 (X)
考核年度净利润 (A)		$A \geq A_m$	$X=100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X= A/ A_m$
		$A < A_n$	$X=0\%$

注：(1) 上述“净利润”是指归属于上市公司股东的净利润，以经审计的合并报表所载数据为计算依据；

(2) 上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

行权期内，若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面可行权比例(X)根据考核指标完成情况确定；若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。”

《考核管理办法》根据《激励计划（草案）》上述变更事项作相应变更。

除上述变更内容以及个别错漏词句和序号的调整外,《激励计划(草案)》及其摘要、《考核管理办法》中其他内容保持不变。

本所律师认为,本次变更后的方案符合《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律法规以及《公司章程》的相关规定,不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

三、结论意见

综上所述,本所律师认为,截至本法律意见书出具之日:

- 1、公司本次变更已经取得必要的批准与授权,符合《管理办法》等相关法律、法规及规范性文件及《激励计划(草案)》的有关规定;
- 2、本次变更后的方案符合《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律法规以及《公司章程》的相关规定,不存在明显损害公司及全体股东利益的情形;
- 3、本次变更尚需取得公司股东大会的批准,公司尚需按照相关法律、法规、规范性文件的规定继续履行相应的信息披露义务。

本法律意见书正本一式三份,经本所盖章及本所律师签字后生效,各份具有同等法律效力。

(以下无正文)

（此页无正文，为《北京市君泽君律师事务所关于南宁八菱科技股份有限公司第一期股票期权激励计划变更的法律意见书》之签章页）

北京市君泽君律师事务所

负责人



李云波

经办律师：

赵 磊

石 俊

2025 年 7 月 22 日

JUN LAW