

上海君澜律师事务所

关于

北京百华悦邦科技股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划归属及作废相关事项

之

法律意见书



二〇二五年八月

上海君澜律师事务所
关于北京百华悦邦科技股份有限公司
2022 年限制性股票激励计划归属及作废相关事项之
法律意见书

致：北京百华悦邦科技股份有限公司

上海君澜律师事务所（以下简称“本所”）接受北京百华悦邦科技股份有限公司（以下简称“公司”或“百邦科技”）的委托，根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）《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》（以下简称“《监管指南》”）《北京百华悦邦科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划》（以下简称“《激励计划》”或“本次激励计划”）的规定，就百邦科技本次激励计划首次授予部分第三个归属期及预留授予部分第二个归属期符合归属条件及作废部分已授予尚未归属的限制性股票（以下简称“本次归属及作废”）相关事项出具本法律意见书。

对本法律意见书，本所律师声明如下：

（一）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。

（二）本所已得到百邦科技如下保证：百邦科技向本所律师提供了为出具本法律意见书所必需的全部文件，所有文件真实、完整、合法、有效，所有文件的副本或复印件均与正本或原件相符，所有文件上的签名、印章均为真实；且一切足以影响本所律师做出法律判断的事实和文件均已披露，并无任何隐瞒、误导、疏漏之处。

（三）本所仅就公司本次归属及作废的相关法律事项发表意见，而不对公司本次归属及作废所涉及的标的股权价值、考核标准等方面的合理性以及会计、审计等专业事项发表意见，本所及经办律师不具备对该等专业事项进行核查和作出判断的合法资格。本所及经办律师在本法律意见书中对与该等专业事项有关的报表、数据或对会计报告、审计报告等专业报告内容的引用，不意味着本所及经办律师对这些引用内容的真实性、有效性做出任何明示或默示的保证。

本法律意见书仅供本次归属及作废之目的使用，不得用作任何其他目的。

本所律师同意将本法律意见书作为百邦科技本次归属及作废所必备的法律文件，随其他材料一同向公众披露，并依法对所出具的法律意见承担责任。

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，在对公司提供的有关文件和事实进行了充分核查验证的基础上，出具法律意见如下：

一、本次归属及作废的批准与授权

2022年8月26日，公司第四届董事会薪酬与考核委员会2022年第三次会议审议通过了《关于<北京百华悦邦科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》及《关于<北京百华悦邦科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》。

2022年8月26日，公司第四届董事会第六次会议审议通过了《关于<北京百华悦邦科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<北京百华悦邦科技股份有限公司2022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公司2022年限制性股票激励计划相关事宜的议案》及《关于召开2022年第二次临时股东大会的议案》。

2022年8月26日，公司第四届监事会第六次会议审议通过了《关于<北京百华悦邦科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<北京百华悦邦科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划实

施考核管理办法>的议案》及《关于核实<北京百华悦邦科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。

2022 年 9 月 14 日，公司 2022 年第二次临时股东大会审议通过了《关于<北京百华悦邦科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<北京百华悦邦科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2022 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。

2025 年 8 月 27 日，公司董事会薪酬与考核委员会 2025 年第二次会议、第五届董事会第三次会议和第五届监事会第三次会议审议通过了《关于公司 2022 年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期及预留授予部分第二个归属期符合归属条件的议案》及《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》。

经核查，本所律师认为，根据股东大会对董事会的授权，截至本法律意见书出具日，本次归属及作废已取得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定。

二、本次归属及作废的情况

（一）本次归属的情况

1. 归属期

根据《激励计划》的规定，首次授予部分第三个归属期为自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止，预留授予部分第二个归属期为自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止。首次授予日为 2022 年 9 月 15 日，预留授予日为 2023 年 8 月 28 日，本次激励计划首次授予的限制性股票将于 2025 年 9 月 15 日进入第三个归属期，预留授予的限制性股票将于 2025 年 8 月 28 日进入第二个归属期。

2. 归属条件成就情况

根据《激励计划》的规定，激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件：

归属条件	达成情况
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。	公司未发生前述情形，符合归属条件。
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《中华人民共和国公司法》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）证监会认定的其他情形。	激励对象未发生前述情形，符合归属条件。
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。	首次授予的 14 名激励对象中，3 名激励对象因个人原因离职，首次授予仍在任职的 11 名激励对象符合任职期限要求； 预留授予的 1 名激励对象符合任职期限要求。
4. 满足公司层面业绩考核要求 本次激励计划的归属考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为限制性股票的归属条件之一。 本次激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：	根据安永华明会计师事务所（特殊普通合伙）对公司 2024 年年度报告出具的审计报告安永华明（2025）审字第 70018786_A01 号）：北京百华悦邦科技股份有限公司 2024 年营业收入 475,649,563.95 元，2022-2024 年三年累计营业收入为 1,449,829,257.61 元，

归属期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票 第一个归属期	2022年营业收入不低于2.60亿元；
首次授予的限制性股票 第二个归属期	2022-2023年两年累计营业收入不低于5.46亿元；
首次授予的限制性股票 第三个归属期	2022-2024年三年累计营业收入不低于8.61亿元。

预留部分限制性股票在 2022 年三季度报告披露后授出，各年度业绩考核目标如下表所示：		高于 8.61 亿元。 首次授予部分第三个归属期及预留授予部分第二个归属期均已满足公司层面业绩考核要求。										
<table><tr><th>归属期</th><th>业绩考核目标</th></tr><tr><td>预留授予的限制性股票 第一个归属期</td><td>2022-2023 年两年累计营业收入不低于 5.46 亿元；</td></tr><tr><td>预留授予的限制性股票 第二个归属期</td><td>2022-2024 年三年累计营业收入不低于 8.61 亿元。</td></tr></table>			归属期	业绩考核目标	预留授予的限制性股票 第一个归属期	2022-2023 年两年累计营业收入不低于 5.46 亿元；	预留授予的限制性股票 第二个归属期	2022-2024 年三年累计营业收入不低于 8.61 亿元。				
归属期	业绩考核目标											
预留授予的限制性股票 第一个归属期	2022-2023 年两年累计营业收入不低于 5.46 亿元；											
预留授予的限制性股票 第二个归属期	2022-2024 年三年累计营业收入不低于 8.61 亿元。											
5. 满足激励对象个人层面绩效考核要求 激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的绩效考核相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的限制性股票数量。激励对象的绩效评价结果分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）和不合格（D）四个等级，考核评价表适用于激励对象。届时根据下表确定激励对象归属的比例：		本次激励计划首次授予部分在职的 11 名激励对象中，7 名激励对象 2024 年度个人层面考核结果为“B”及“B”以上，个人当年可归属的比例为 100%；4 名激励对象 2024 年度个人层面考核结果为“D”，个人当年可归属的比例为 0%。 预留授予的 1 名激励对象个人层面考核结果为“B”，个人当年可归属的比例为 100%。										
<table><tr><th>评价结果</th><th>优秀（A）</th><th>良好（B）</th><th>合格（C）</th><th>不合格（D）</th></tr><tr><th>归属比例</th><td>100%</td><td>100%</td><td>60%</td><td>0</td></tr></table>		评价结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）	归属比例	100%	100%	60%	0	
评价结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）								
归属比例	100%	100%	60%	0								

3. 本次归属的人数、数量及价格

根据公司第五届董事会第三次会议审议通过的《关于公司 2022 年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期及预留授予部分第二个归属期符合归属条件的议案》，公司本次激励计划首次授予部分第三个归属期共 7 名激励对象，可归属 33.60 万股限制性股票；预留授予部分第二个归属期共 1 名激励对象，可归属 30.50 万股限制性股票，归属的激励对象共计 8 人，归属的限制性股票共计 64.10 万股，归属价格均为 5.44 元/股。

（二）本次作废的情况

1. 本次作废的原因及数量

鉴于公司本次激励计划首次授予的激励对象中 3 名激励对象因个人原因已离职，不再具备激励对象资格，其已授予尚未归属的 6.80 万股限制性股票不得归属并由公司作废；4 名激励对象 2024 年度个人绩效考核结果为“D”，对应的

个人层面归属比例为 0%，第三个归属期内已授予尚未归属的 8.40 万股限制性股票不得归属由公司作废；1 名激励对象因其他原因董事会认定其第三个归属期限限制性股票可部分归属，其已授予尚未归属的 2.00 万股限制性股票不得归属由公司作废。

综上，本次激励计划作废已授予尚未归属的限制性股票合计 17.20 万股。

2. 本次作废的影响

根据公司相关文件说明，公司本次作废不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，不会影响公司核心团队的稳定性。本次作废后，《激励计划》将实施完毕。

经核查，本所律师认为，公司本次激励计划首次授予的限制性股票将进入第三个归属期，预留授予的限制性股票将进入第二个归属期，归属条件已成就，本次归属的人数、数量及价格符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定。截至本法律意见书出具之日，本次作废的原因及数量均符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定；公司本次作废不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，不会影响公司核心团队的稳定性。本次作废后，《激励计划》将实施完毕。

三、本次归属及作废的信息披露

根据《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的规定，公司将及时公告《第五届董事会第三次会议决议公告》《第五届监事会第三次会议决议公告》《关于 2022 年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期及预留授予部分第二个归属期符合归属条件的公告》及《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的公告》等文件。随着本次激励计划的推进，公司还应按照法律、法规、规章及规范性文件的相关规定，及时履行相关的信息披露义务。

经核查，本所律师认为，公司已按照《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的规定履行了现阶段的信息披露义务，公司尚需按照上述规定履行后续的信息披露义务。

四、结论性意见

综上，本所律师认为，根据股东大会对董事会的授权，截至本法律意见书出具日，本次归属及作废已取得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定。公司本次激励计划首次授予的限制性股票将进入第三个归属期，预留授予的限制性股票将进入第二个归属期，归属条件已成就，本次归属的人数、数量及价格符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定。截至本法律意见书出具之日，本次作废的原因及数量均符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定；公司本次作废不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，不会影响公司核心团队的稳定性。本次作废后，《激励计划》将实施完毕。公司已按照《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的规定履行了现阶段的信息披露义务，公司尚需按照上述规定履行后续的信息披露义务。

（本页以下无正文，仅为签署页）

（此页无正文，系《上海君澜律师事务所关于北京百华悦邦科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划归属及作废相关事项之法律意见书》之签字盖章页）

本法律意见书于 2025 年 8 月 27 日出具，正本一式贰份，无副本。

上海君澜律师事务所（盖章）

负责人：

经办律师：

党江舟

金 剑

何梦琪