

上海市锦天城律师事务所  
关于苏州昀冢电子科技股份有限公司  
2026 年限制性股票激励计划（草案）的

法律意见书



锦天城律师事务所  
ALLBRIGHT LAW OFFICES

---

地址：上海市浦东新区银城中路 501 号上海中心大厦 9/11/12 层  
电话：021-20511000                      传真：021-20511999  
邮编：200120

## 上海市锦天城律师事务所

## 关于苏州昀冢电子科技股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划（草案）的

## 法律意见书

致：苏州昀冢电子科技股份有限公司

上海市锦天城律师事务所（以下简称“本所”）接受苏州昀冢电子科技股份有限公司（以下简称“昀冢科技”或“公司”）的委托，担任公司 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）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》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等相关法律、法规、规章和规范性文件以及现行有效的《苏州昀冢电子科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，就公司拟实施本次激励计划的相关事宜，出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所及经办律师特声明如下：

1. 本所及经办律师依据《公司法》《证券法》《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为基础发表法律意见。

2. 本所及经办律师已严格履行法定职责，遵循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。

3. 为出具本法律意见书，经办律师审查了公司提供的与出具本法律意见书相关的文件资料的正本、副本或复印件，听取相关方对有关事实的陈述和说明，并通过查询公开信息对相关的事实和资料进行了核查和验证。公司已对经办律师作出如下保证：公司所提供的文件和所作的陈述和说明是完整、真实和有效的，且一切足以影响本法律意见书的事实和文件均已向本所披露，而无任何隐瞒、疏

漏之处；其所提供的文件及文件上的签名和印章均是真实的；其所提供的所有副本材料及复印件与原件完全一致。

4. 对与出具本法律意见书相关而因客观限制难以进行全面核查或无法得到独立证据支持的事实，本所及经办律师依赖于政府有关部门、公司、其他有关机构或个人出具的证明文件，对于该等证明文件本所已履行法律规定的注意义务。

5. 本所及经办律师仅就公司本次激励计划的相关法律事项发表意见，并不对本次激励计划有关会计、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本次激励计划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、有效性作出任何明示或默示的保证。

6. 本所及经办律师仅就公司本次激励计划的相关法律事项发表意见，并不对所涉及的标的股票价值、考核标准等方面的合理性以及会计、财务等非法律专业事项发表意见。

7. 本所同意将本法律意见书作为公司实施本次激励计划的必备法律文件之一，随其他材料一同上报或公开披露，并依法对出具的法律意见承担相应的法律责任。

本法律意见书仅供公司实施本次激励计划之目的使用，不得用作任何其他目的。

## 正 文

### 一、公司实施本次激励计划的主体资格

#### （一）公司为依法设立并有效存续的上市公司

根据苏州市行政审批局于2021年5月17日核发的《营业执照》（统一社会信用代码为：91320583085045936C），公司成立于2013年12月4日，住所为昆山市周市镇宋家港路269号，法定代表人为王宾，注册资本为12,000万元人民币，经营范围为电子产品的研发；塑料制品的生产、销售；电子元器件、电子产品及配件、通讯设备（不含卫星电视广播地面接收设备）、机电设备、五金机电、金属材料的研发、生产制造、销售；精密模具及自动化设备的设计研发、制造、加工及销售；工艺品、生活日用品的销售；电子产品技术咨询；货物及技术的进出口业务（国家限制和禁止出口的货物及技术除外）。（前述经营项目中法律、行政法规规定前置许可经营、限制经营、禁止经营的除外）（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）。

根据公司提供的批复文件及相关公告信息，经中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）于2021年3月2日核发《关于同意苏州昀冢电子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〔2021〕606号），公司首次向社会公开发行人民币普通股股票3,000万股，并于2021年4月6日在上海证券交易所科创板上市，证券简称“昀冢科技”，证券代码“688260”。

根据《公司章程》及公司出具的书面确认文件，并经本所律师于国家企业信用信息公示系统（<https://gd.gsxt.gov.cn>）检索查询，公司为永久存续的股份有限公司。截至本法律意见书出具之日，公司状态为存续，公司不存在因违反市场监督管理相关法律法规而被吊销、撤销、责令关闭等情形，不存在营业期限届满、股东决定解散、因合并或者分立而解散、不能清偿到期债务依法宣告破产、违反法律法规被依法责令关闭等根据法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定需要终止的情形。

经核查，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司为依法设立并有效存续的上市公司，不存在根据相关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》

规定的需要终止的情形。

(二) 公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的情形

根据天衡会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《审计报告》（天衡审字(2025)00869号）、《内部控制审计报告》（天衡专字(2025)00470号）及公司出具的书面确认文件并经本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励计划的下列情形：

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。

经核查，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的情形。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司为依法设立并有效存续的股份有限公司，其股票在上海证券交易所科创板上市，不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的情形，公司具备实施本次激励计划的主体资格。

## 二、本次激励计划内容的合法合规性

2026年3月30日，公司第三届董事会第二次会议审议通过了《关于公司<2026年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》等与本次激励计划相关议案。本所律师根据《管理办法》的相关规定对公司《2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）的主要内容进行了适当核查，具体如下：

(一) 本次激励计划的主要内容

经审阅,《激励计划(草案)》共分十四章,包括释义,本激励计划的目的与原则,本激励计划的管理机构,激励对象的确定依据和范围,限制性股票的激励方式、来源、数量和分配,本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期,限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法,限制性股票的授予与归属条件,限制性股票激励计划的实施程序,限制性股票激励计划的调整方法和程序,限制性股票的会计处理,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及附则。

经核查,本所律师认为,《激励计划(草案)》中载明的事项符合《管理办法》第九条的相关规定。

## (二) 本次激励计划的激励对象的确定依据、范围及核实

根据《激励计划(草案)》,激励对象的确定依据和范围及核实如下:

### 1、激励对象确定的依据

激励对象确定的法律依据为《公司法》《证券法》《管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定。

激励对象确定的职务依据为公司(含子公司,下同)任职的公司董事、高级管理人员、核心员工。对符合本激励计划的激励对象范围的人员,由公司董事会提名、薪酬与考核委员会拟定名单并核实确定。

### 2、激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象共计88人,包括:(一)公司董事、高级管理人员;(二)公司核心员工。

以上激励对象中,董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或公司董事会聘任,所有激励对象必须在本激励计划的有效期内与公司或子公司存在聘用关系或劳动关系。

以上激励对象包含6名中国台湾籍员工,该等人员系公司片式多层陶瓷电容器项目核心骨干人员。

不能成为激励对象的情形为:(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

公司董事会审议通过本激励计划后，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。

公司董事会提名、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 日披露董事会提名、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。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司董事会提名、薪酬与考核委员会核实。

经核查，本所律师认为，本次激励计划已明确了激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第八条的规定。

### （三）本次激励计划的股票来源、种类、数量和分配

#### 1、本次激励计划的股票来源

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行本公司 A 股普通股股票。

#### 2、本次激励计划的股票种类和数量

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划的激励工具为第二类限制性股票。公司拟授予第二类限制性股票的数量合计不超过 201.00 万股，约占本次激励计划公告日公司股本总额 12000.00 万股的 1.68%。

#### 3、激励对象获授的限制性股票分配情况

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划授予的限制性股票的激励对象共 88 人，限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占本次激励计划拟授予限制性股票总数的比例	占总股本的比例
----	--------------------	----------------------	---------

一、公司董事、高级管理人员（共 4 人）			
莫湊全（董事、核心技术人员）	3.00	1.49%	0.03%
胡炜（董事）	3.00	1.49%	0.03%
陈艳（董事会秘书、财务总监）	6.00	2.99%	0.05%
诸渊臻（核心技术人员）	6.00	2.99%	0.05%
二、核心员工（共 84 人）			
其他核心员工（共 84 人）	183.00	91.04%	1.53%
<b>合计（共计 88 人）</b>	<b>201.00</b>	<b>100.00%</b>	<b>1.68%</b>

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本公司股票，累计不超过公司股本总额的 1%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 20%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女。

3、在第二类限制性股票授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，可以将该激励对象放弃的权益份额在其他激励对象之间进行分配和调整或直接调减，但调整后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均不超过公司总股本的 1%。

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。

经核查，本所律师认为，本次激励计划的股票来源符合《管理办法》第十二条的规定；截至本法律意见书出具之日，公司全部在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公司股本总额的 10%，且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标的股票累计未超过公司股本总额的 1%，符合《管理办法》第十四条第二款的规定。

#### （四）本次激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

##### 1、有效期

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划的有效期为自限制性股票授予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

根据《激励计划（草案）》，授予日在本次激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定。公司须在股东会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会

向激励对象授予权益，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成相关工作的，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，未完成授予的第二类限制性股票失效。授予日必须为交易日。

### 3、归属安排

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划授予的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，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，且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 1 日；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日；

（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。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

上述“重大事件”为公司依据《证券法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》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》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对归属期间的有关规定发生变化，则归属安排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	归属期间	归属比例
第一个归属期	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当日止	50%
第二个归属期	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当日止	50%

在上述约定期间因归属条件未成就的限制性股票，不得归属或递延至下一年归属，由公司按本激励计划的规定作废失效。

激励对象根据本激励计划获授的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、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

#### 4、禁售期

根据《激励计划（草案）》，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。本次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》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

（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本公司股份总数的 25%；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，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）在本激励计划的有效期内，如果《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》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《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。

经核查，本所律师认为，本次激励计划的有效期、授予日、归属期安排和禁售期的相关规定符合《管理办法》第九条第（五）项、第十三条的规定。

## （五）限制性股票的授予价格和确定方法

### 1、授予价格

根据《激励计划（草案）》，限制性股票的授予价格为每股 18.55 元。本次股权激励计划明确了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）项的规定。

### 2、授予价格的确定方法

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）本激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价 26.49 元/股的 50%，即 13.25 元/股；

（2）本激励计划草案公布前 20 个交易日的公司股票交易均价 28.59 元/股的 50%，即 14.30 元/股；

（3）本激励计划草案公布前 60 个交易日的公司股票交易均价 32.05 元/股的 50%，即 16.03 元/股；

（4）本激励计划草案公布前 120 个交易日的公司股票交易均价 33.40 元/股的 50%，即 16.70 元/股。

经核查，本所律师认为，《激励计划（草案）》中限制性股票激励计划的授予价格和确定方法符合《管理办法》第九条第（六）项、第二十三条的规定。

## （六）限制性股票的授予与归属条件

### 1、授予条件

根据《激励计划（草案）》的规定并经本所律师核查，激励对象同时满足下列授予条件时，公司应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：

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

根据《激励计划（草案）》，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票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。

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限制性股票不得归属，由公司作废失效。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限制性股票不得归属，由公司作废失效。

### 3、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

本激励计划的考核年度为 2027 年-2028 年两个会计年度，分年度进行业绩考核并归属，以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	基准年份	考核年度	业绩考核目标	公司层面归属比例
第一个归属期	2025年	2027年	2027年归属于母公司股东的净利润 > 0	80%
			2027年归属于母公司股东的净利润 ≥ 2025年归属于母公司股东的净利润绝对值 * 10%	100%
第二个归属期	2025年	2028年	2025年归属于母公司股东的净利润绝对值 * 40% ≤ 2028年归属于母公司股东的净利润 < 2025年归属于母公司股东的净利润绝对值 * 60%	80%

			2028年归属于母公司股东的净利润 ≥2025年归属于母公司股东的净利润 绝对值*60%	100%
--	--	--	--	------

注：1. 上述“归属于母公司股东的净利润”以经会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，但剔除公司全部在有效期内的股权激励计划涉及的激励成本的影响。

2. 上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

### 5、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次，对应的个人层面归属比例如下：

个人绩效考核结果	优秀(A)	良好(B)	合格(C)	不合格(D)
个人层面归属比例	100%		80%	0%

若公司层面的业绩考核目标达成，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=激励对象当期计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划可归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，则由公司作废失效，不可递延至下一年度。

经核查，本所律师认为，《激励计划（草案）》规定了限制性股票的授予条件、归属条件，并设置了激励对象获授限制性股票的公司层面业绩考核要求以及激励对象个人层面绩效考核要求，同时对考核指标的科学性和合理性进行了说明，相关规定符合《管理办法》第九条第（七）项、第十条、第十一条。

### （七）其他内容

经核查，除上述事项外，《激励计划（草案）》还对本次激励计划的调整方法和程序、实施程序、公司与激励对象各自的权利义务、公司或激励对象发生异动的处理、会计处理等内容进行了规定。

综上所述，本所律师认为，本次激励计划的相关内容符合《管理办法》的相关规定。

## 三、本次激励计划涉及的主要程序

### （一）公司为实施本次激励计划已履行的主要程序

根据公司提供的会议文件、《激励计划（草案）》等相关文件，截至本法律意见书出具之日，为实施本次激励计划，公司已履行下列主要程序：

1、2026年3月30日，公司董事会提名、薪酬与考核委员会制定并审议通过了《关于公司〈2026年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》及《关于公司〈2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》，符合《管理办法》第三十四条第一款的规定。

2、2026年3月30日，公司第三届董事会第二次会议审议通过了《关于公司〈2026年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2026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2026年限制性股票激励计划有关事项的议案》等议案，符合《管理办法》第三十三条的规定。

3、公司提名、薪酬与考核委员会已于2026年3月30日出具《关于2026年限制性股票激励计划（草案）的核查意见》，就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形等事项发表了核查意见。

## （二）公司为实施本次激励计划尚待履行的主要程序

根据《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件及《激励计划（草案）》的相关规定，为实施本次激励计划，公司后续需履行下列主要程序：

1、公司董事会发出召开股东会通知，同时公告《激励计划（草案）》等与本次股权激励计划有关的文件以及本法律意见书；

2、公司对内幕信息知情人在《股权激励计划（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。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象；

3、董事会审议通过本激励计划后，公司应当在召开股东会前，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）。董事会提名、薪酬与考核委员会应当对激励对象名单进行审核，并充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本激励计划前5日披露董事会提名、薪酬与考核委员会对激励对象名单的审核意见及公示情况说明；

4、股东会应当对《管理办法》第九条规定的股权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 2/3 以上通过，同时，公司应单独统计并披露除公司董事、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。公司股东会审议本激励计划时，拟作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。股东会审议通过本激励计划后，公司应及时履行公告程序；

5、本激励计划经公司股东会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司应在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、归属和作废失效等事宜。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司就实施本次激励计划已履行了现阶段《管理办法》所规定的应履程序。为实施本次激励计划，公司尚需按照其进展情况根据《管理办法》等适用法律、法规及规范性文件的规定继续履行后续相关程序。

#### 四、本次激励计划激励对象的确定

（一）经本所律师核查，《公司激励计划（草案）》已明确规定了激励对象的确定依据和范围，该等内容符合《管理办法》的规定。同时，《公司激励计划（草案）》中规定了明确的核实方式。详见本法律意见之“二、本次激励计划内容的合法合规性/（二）激励对象的确定依据、范围及核实”。

（二）根据公司提供的劳动关系证明文件，以及公司出具的书面确认文件，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（<http://neris.csrc.gov.cn/shixinchaxun>）、上海证券交易所（<https://www.sse.com.cn/>）等网站查询，本激励计划激励对象为公司员工，且不存在下列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）》，本激励计划经董事会审议通过后，公司将在公

司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。董事会提名、薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，并充分听取公示意见。公司将在股东会审议本激励计划前 5 日披露董事会提名、薪酬与考核委员会对激励对象名单的审核意见及公示情况说明。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，《激励计划（草案）》规定的激励对象的确定符合《管理办法》第八条、第九条第（二）项的相关规定。

## 五、本次激励计划涉及的信息披露义务

根据公司出具的确认函，公司将于董事会审议通过《激励计划（草案）》后，随同本法律意见书一同公告第三届董事会第二次会议决议、《激励计划（草案）》及其摘要、《考核管理办法》、董事会提名、薪酬与考核委员会意见等与本次激励计划相关文件。

此外，随着本次激励计划的进展，公司还应按照《公司法》《证券法》《管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等法律、法规和规范性文件的规定，就本次激励计划履行其他相关的信息披露义务：

（一）公司应当在股东会审议本激励计划前 5 日披露董事会提名、薪酬与考核委员会对激励对象名单的审核意见及公示情况说明；

（二）公司应当在股东会审议通过本激励计划所涉议案后，及时披露股东会决议公告、经股东会审议通过的《激励计划（草案）》及其摘要以及内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告并进一步履行其他后续的信息披露义务。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，昀冢科技就本次股权激励计划拟将按照《管理办法》的规定履行必要的信息披露义务。随着本次股权激励计划的进展，公司尚需按照相关法律法规、规范性文件的规定履行相应的后续信息披露义务。

## 六、关于公司是否为激励对象提供财务资助

根据《激励计划（草案）》及公司出具的书面确认文件，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以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保，符合《管理办法》第二十一条的规定。

## 七、对公司及全体股东利益的影响

（一）根据《激励计划（草案）》，本次激励计划目的为“为了进一步健全公司长效激励机制，充分调动公司员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同推动公司的长远发展。”

（二）本次激励计划的主要内容符合《管理办法》的规定，且不违反其他有关法律、法规和规范性文件的规定。

（三）根据公司提名、薪酬与考核委员会就本激励计划发表的意见，提名、薪酬与考核委员会认为，本激励计划符合相关法律法规、规范性文件和公司实际情况，可以健全公司的激励机制，完善激励与约束相结合的分配机制，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有利于公司的可持续发展，不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形。

（四）根据《激励计划（草案）》的内容，参加公司本次激励计划的激励对象的资金为自筹资金，公司不存在为激励对象提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助的情形。

（五）《激励计划（草案）》已获得了现阶段所需要的批准，但最终实施仍需经公司股东会审议并以特别决议通过。该等程序安排能够使公司股东通过股东会充分行使表决权，表达自身意愿，保障股东利益的实现。

综上，本所律师认为，本次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、关于关联董事是否回避表决

根据《激励计划（草案）》、公司提供的会议资料及公司出具的书面确认文件，并经本所律师核查，董事会审议本次股权激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。根据公司提供的其第三届董事会第二次会议的会议文件，该次董事会在审议本次股权激励计划时，作为本次股权激励计划激励对象的董事已回避表决。

## 九、结论意见

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司具备实施本次

激励计划的主体资格和条件，其为实施本激励计划已经按照《管理办法》的相关规定履行了现阶段应当履行的法定程序，并承诺履行必要的信息披露义务；公司为实施本次激励计划而制定的《激励计划（草案）》内容符合《管理办法》的相关规定；本次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。本次激励计划尚待公司股东会审议通过后方可实施。

本法律意见书一式三份，经本所经办律师签字并加盖本所公章后生效。

（本页以下无正文）

(本页无正文,为《上海市锦天城律师事务所关于苏州昀冢电子科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划(草案)的法律意见书》之签署页)

上海市锦天城律师事务所

负责人:

沈国权



经办律师:

赵丽君

经办律师:

陈炜

2026年3月31日