

国浩律师（上海）事务所

关于倍加洁集团股份有限公司

2026 年限制性股票与股票期权激励计划

（草案）

之

法律意见书

 **國浩律師（上海）事務所**
GRANDALL LAW FIRM (SHANGHAI)

中国上海市静安区山西北路 99 号苏河湾中心 25-28 楼 邮编：200085

电话：(021) 5234-1668 传真：(021) 5234-1670

网址：<http://www.grandall.com.cn>

二〇二六年四月

目 录

释 义.....	2
第一节 引言	4
第二节 正文.....	6
一、公司实施本次激励计划的主体资格.....	6
二、本次激励计划的主要内容及合法合规性.....	8
三、本次激励计划涉及的法定程序.....	28
四、本次激励计划项下激励对象的确定.....	30
五、本次激励计划涉及的信息披露义务.....	32
六、公司未对激励对象提供财务资助.....	32
七、本次激励计划对公司及全体股东利益的影响.....	32
八、关联董事回避表决	33
九、结论意见	33
第三节 签署页	34

释 义

除非另有说明，本法律意见书中相关词语具有以下特定含义：

倍加洁集团、公司	指	倍加洁集团股份有限公司
《激励计划（草案）》、 本激励计划草案	指	《倍加洁集团股份有限公司 2026 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》
《考核管理办法》	指	《倍加洁集团股份有限公司 2026 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》
本次激励计划、本激励 计划、股权激励计划	指	倍加洁集团股份有限公司 2026 年限制性股票与股票期权激励计划
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买公司一定数量股票的权利
限制性股票	指	公司根据本次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限售期，在达到本次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	按照本激励计划规定获得限制性股票/股票期权的公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干及董事会认为需要激励的其他员工
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票/股票期权的日期，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	自限制性股票/股票期权授予之日起到激励对象获授的所有限制性股票全部解除限售或回购注销和股票期权行权或注销之日止
等待期	指	股票期权授予之日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本次激励计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据本次激励计划激励对象行使股票期权所必须满足的条件
限售期	指	激励对象根据本次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	本次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	根据本次激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必须满足的条件
上交所	指	上海证券交易所
《公司章程》	指	《倍加洁集团股份有限公司章程》
《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》
《上市规则》	指	《上海证券交易所股票上市规则》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
本所	指	国浩律师（上海）事务所
本所律师	指	本所为本次激励计划指派的经办律师
元	指	如无特别说明，指人民币元

国浩律师（上海）事务所
关于倍加洁集团股份有限公司
2026 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）
之
法律意见书

致：倍加洁集团股份有限公司

国浩律师（上海）事务所依据与倍加洁集团签署的《专项法律顾问聘用合同》，担任倍加洁集团本次激励计划的特聘专项法律顾问。

本所律师根据《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》和《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的有关规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，以事实为依据，以法律为准绳，开展核查工作，出具本法律意见书。

第一节 引言

本所律师依据本法律意见书出具之日以前已发生或存在的事实和我国现行法律、法规和中国证监会的有关规定发表法律意见，并声明如下：

（一）本所及经办律师依据《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律、法规及规范性文件的规定及法律意见书出具之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）本所律师同意将本法律意见书作为公司实施本次激励计划所必备的法律文件，随同其他申报材料一同上报或公开披露，并愿意承担相应的法律责任。

（三）本所律师已得到公司承诺：其就本次激励计划相关信息披露文件及向本所提供的有关资料真实、准确、完整，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，且其已经向本所律师提供了为出具法律意见书所必需的真实、完整、有效的原始书面材料、副本材料或者口头证言。

（四）本法律意见书仅就本次激励计划依法发表法律意见，不对公司本次激励计划所涉及的股票价值、考核标准等方面的合理性以及会计、财务、审计等非法律专业事项发表意见。本所在本法律意见书中对有关财务数据或结论的引述，不应视为本所对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证。

（五）本所律师未授权任何单位或个人对本法律意见书作任何解释或说明。

（六）本法律意见书仅供公司为实施本次激励计划之目的使用，不得用作其他任何用途。

第二节 正文

一、公司实施本次激励计划的主体资格

（一）倍加洁集团系依法设立的股份有限公司，其股票已在上交所上市

1、倍加洁集团前身为扬州明星牙刷有限公司，公司于2016年6月整体变更为股份有限公司。扬州市工商行政管理局于2016年6月23日向倍加洁集团换发了《营业执照》（统一社会信用代码：91321000608803135L）。

2、2018年2月2日，经中国证监会“证监许可[2018]253号”《关于核准倍加洁集团股份有限公司首次公开发行股票批复》核准，同意倍加洁集团公开发行不超过2,000万股新股。2018年3月2日，经上交所《关于倍加洁集团股份有限公司人民币普通股股票上市交易的通知》（自律监管决定书[2018]30号）批准，倍加洁集团在上交所上市，股票简称：倍加洁；股票代码：603059。

（二）倍加洁集团有效存续，其股票在证券交易所持续交易

1、经本所律师核查，倍加洁集团目前持有扬州市数据局于2025年9月24日颁发的《营业执照》，统一社会信用代码为“91321000608803135L”，法定代表人为张文生，住所为扬州市杭集工业园，注册资本为10,044.87万元，经营范围为：牙刷、塑壳料制品模具、旅游用品（不含专项许可产品）研发、设计、制造、加工、销售；牙签棒、漱口水、口腔喷雾产品、湿巾、牙膏、日用品销售，经营本企业自产产品及相关技术的出口业务，经营本企业生产科研所需的原辅材料、机械设备、仪器仪表、零配件及相关技术的进口业务，经营本企业的进料加工和“三来一补”业务，提供技术服务、咨询服务、加工服务；普通货物运输；自有房屋出租；软件开发。（（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）许可项目：食品生产；食品经营（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，具体经营项目以审批结果为准）一般项目：家用电器研发；家用电器制造；家用电器销售；塑料制品制造；塑料制品销售；模具销售；模具制造（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）。

2、截至本法律意见书出具之日，倍加洁集团不存在法律、法规以及《公司章程》规定的需要解散的如下情形：

- （1）《公司章程》规定的营业期限届满或者规定的其他解散事由；
- （2）股东会决议解散；
- （3）因公司合并或者分立需要解散；
- （4）依法被吊销营业执照、责令关闭或者被撤销；
- （5）人民法院依照《公司法》第二百三十一条的规定予以解散。

3、经本所律师核查，倍加洁集团股票现仍在上交所上市交易，股票代码：603059；股票简称：倍加洁。

截至本法律意见书出具之日，倍加洁集团不存在法律、法规及《上市规则》规定的暂停上市、终止上市的情形。

（三）倍加洁集团不存在不得实行股权激励计划的情形

根据立信会计师事务所（特殊普通合伙）出具的“信会师报字[2025]第ZA12701号”《审计报告》及公司的书面确认，倍加洁集团不存在《管理办法》第七条规定的不得实行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。

综上所述，本所律师认为，倍加洁集团系一家依法设立并有效存续的上市公司；截至本法律意见书出具日，倍加洁集团不存在根据法律、行政法规及公司章程规定需要终止的情形，不存在《管理办法》第七条所规定的不得实行股权激励计划的情形，具备实施本次激励计划的主体资格。

二、本次激励计划的主要内容及合法合规性

2026年4月10日，公司第四届董事会第三次会议审议通过了《关于〈倍加洁集团股份有限公司2026年限制性股票与股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》等与本次激励计划相关的议案，对本次激励计划所涉相关事项进行了规定。

（一）《激励计划（草案）》的主要内容

根据《激励计划（草案）》，倍加洁集团本次激励计划采取限制性股票以及股票期权的方式。《激励计划（草案）》主要包括“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”、“本激励计划的具体内容”、“本激励计划的实施程序”、“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”等九个章节。

经核查，本所律师认为，倍加洁集团董事会审议通过的《激励计划（草案）》的内容符合《管理办法》第九条关于上市公司应当在股权激励计划中明确的内容的相关规定。

（二）《激励计划（草案）》主要内容的合法合规性

本所律师对照《管理办法》的相关规定，对公司本次激励计划进行了逐项核查：

1、本次激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划的目的是为了进一步建立、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、公司利益和核心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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公

司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

本所律师认为，《激励计划（草案）》规定了本次激励计划的目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

2、激励对象的确定依据和范围

（1）根据《激励计划（草案）》，本次激励计划的激励对象根据《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。本激励计划激励对象为公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干及董事会认为需要激励的其他员工，不包括独立董事及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。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由董事会薪酬与考核委员会核实确定。

（2）根据《激励计划（草案）》，本次激励计划首次授予的激励对象共计 151 人，本着“贡献为本、协作共赢”的原则，本次股权激励的对象范围为公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干及董事会认为需要激励的其他员工。

上述激励对象不包括独立董事及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。

激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- 1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- 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的；
- 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的；
- 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。

若法律、法规或相关监管机构对激励对象范围要求发生变化的，公司董事会可在股东会授权的前提下对本激励计划相关内容予以调整。

上述激励对象中，董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或职工代表大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或其子公司存在聘用或劳动关系。

预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，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，公司在指定网站按要求及时准确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参照首次授予的标准确定。

本所律师认为，《激励计划（草案）》规定了本次激励计划激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第八条、第九条第（二）项的规定。

3、本次激励计划的股票来源、数量和分配

（1）限制性股票激励计划

1) 限制性股票激励计划的股票来源

根据《激励计划（草案）》，本激励计划项下限制性股票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) 限制性股票激励计划标的股票的数量

根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟授予的限制性股票数量为 16.90 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 0.17%。本激励计划限制性股票部分为一次性授予，不设置预留权益。

3) 激励对象获授限制性股票的分配情况

根据《激励计划（草案）》，本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的

分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予权益总数的比例 (%)	占本激励计划公告日公司股本总额的比例 (%)
1	嵇玉芳	董事，财务总监	4.70	1.57	0.05
2	魏巍	职工代表董事	0.70	0.23	0.01
3	徐玲	副总经理	7.10	2.37	0.07
4	薛运普	董事会秘书，副总经理	4.40	1.47	0.04
合计			16.90	5.63	0.17

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本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。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本激励计划草案公告时公司股本总额的 10%。

2、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。

（2）股票期权激励计划

1) 股票期权激励计划的股票来源

根据《激励计划（草案）》，本激励计划项下股票期权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) 股票期权激励计划标的股票的数量

根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟向激励对象授予的股票权益数量为 283.10 万份，占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 2.82%。其中首次授予 252.40 万份，占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 2.51%，预留授予 30.70 万份，占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 0.31%。

3) 激励对象获授的股票期权分配情况

根据《激励计划（草案）》，本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

激励对象	获授的股票期权数量 (万份)	占授予权益总数的比例 (%)	占本激励计划公告日公司股本总额的比例 (%)
一、核心技术（业务）骨干及董事会认为需要激励的其他员工（147	252.40	84.13	2.51

激励对象 (名)	获授的股票期权数量 (万份)	占授予权益总数的 比例 (%)	占本激励计划公告日公司 股本总额的比例 (%)
二、预留部分	30.70	10.23	0.31
合计	283.10	94.37	2.82

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本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。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本激励计划草案公告时公司股本总额的 10%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20%。

2、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。

3、预留授予部分的激励对象由本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，公司在指定网站按要求及时准确披露本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参照首次授予的标准确定。

本所律师认为，《激励计划（草案）》明确了标的股票来源、种类、数量和分配，符合《管理办法》第九条第（三）项、第（四）项、第十二条、第十四条、第十五条的规定。

4、本次激励计划的有效期，限制性股票的授予日、限售期和解除限售安排，股票期权的授予日、等待期和行权安排等

（1）限制性股票激励计划

1) 限制性股票激励计划的有效期

限制性股票激励计划的有效期为自限制性股票授予之日起至激励对象获授的所有限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 60 个月。

2) 限制性股票的授予日

本激励计划限制性股票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 日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予限制性股票并完成公告、登记。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效，自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。

公司在下列期间不得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 1 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《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。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) 限制性股票的限售期

本激励计划授予的限制性股票的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。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。激励对象所获授的限制性股票，经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票分红权、配股权、投票权等。

限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的限售期的截止日与限制性股票相同，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。

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按本次激励计划规定的原则回购，不得解除限售或递延至下期解除限售。

4) 限制性股票的解除限售安排

本激励计划授予的限制性股票将分 3 期解除限售，各期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	自授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至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	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至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	自授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至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%

在上述约定期间内因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，并由公司按本激励计划规定的原则回购注销激励对象相应限制性股票。限制性股票各解除限售期结束后，激励对象未解除限售的当期限制性股票应当终止解除限售，公司将予以回购注销。

5) 限制性股票的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票解除限售后其售出限制的时间段。本次激励计划的获授限制性股票解除限售后不设置禁售期。激励对象若为公司董事、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》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律、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。因公司公开或非公开发行股份、实施股权激励计划，或因董事和高级管理人员在二级市场购买、可转债转股、行权、协议受让等各种年内新增股份，新增无限售条件股份当年可转让25%，新增有限售条件的股份计入次年可转让股份的计算基数。

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；减持公司股票还需遵守《上市公司股东减持股份管理

暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关规定。

③ 在本次激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》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）股票期权激励计划

1) 股票期权激励计划的有效期限

股票期权激励计划有效期为自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 60 个月。

2) 股票期权的授予日

本激励计划股票期权的首次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，若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。公司需在股东会审议通过本激励计划草案之日起后 60 日内按照相关规定召开董事会对激励对象授予股票期权并完成公告、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，未授予的股票期权失效。根据《管理办法》的规定，不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分股票期权授予日由公司董事会在公司股东会审议通过后 12 个月内确定。

3) 股票期权的等待期

本次激励计划首次授予股票期权的等待期分别为自授予之日起 12 个月、24 个月和 36 个月。预留部分股票期权若于 2026 年第三季度报告披露前授予，则预

留授予股票期权等待期分别为自预留授予之日起 12 个月、24 个月和 36 个月；若于 2026 年第三季度报告披露后授予，则预留授予股票期权等待期分别为自预留授予之日起 12 个月和 24 个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。

4) 股票期权的可行权日

本激励计划的等待期届满之后，激励对象获授的股票期权进入可行权期。股票期权在满足相应行权条件后将按本激励计划的行权安排进行行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

- 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 日内；
- ③ 自可能对公司证券及其衍生品价格产生较大影响的重大事件发生之日或在决策过程中，至依法披露之日内；
- 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《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权的期间另有规定的，以相关规定为准。

5) 股票期权的行权安排

本激励计划授予的股票期权将分 3 期行权，各期时间安排如下表所示：：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	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当日止	40%

若预留授予的股票期权在公司 2026 年第三季度报告披露前授出，则预留授予的股票期权的行权时间安排与首次授予保持一致；若预留授予部分在公司 2026 年第三季度报告披露后授出，则预留授予的股票期权的行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	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	50%

在上述约定期间内因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

6) 股票期权的禁售期

禁售期是指激励对象获授的股票期权行权后其售出限制的时间段。本次激励计划的获授股票期权行权后不设置禁售期。激励对象若为公司董事、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》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律、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。因公司公开或非公开发行股份、实施股权激励计划，或因董事和高级管理人员在二级市场购买、可转债转股、行权、协议受让等各种年内新增股份，新增无限售条件股份当年可转让 25%，新增有限售条件的股份计入次年可转让股份的计算基数。

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；减持公司股票还需遵守《上市公司股东减持股份管理

暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关规定。

③ 在本次激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》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。

本所律师认为，《激励计划（草案）》明确了激励计划有效期，限制性股票的授予日、限售期和解除限售安排，股票期权的授予日、等待期和行权安排等的内
容，符合《公司法》《证券法》相关规定及《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、第二十四、第二十五、第三十、第三十一的规定。

5、本次激励计划的授予/行权价格及其确定方法

（1）限制性股票激励计划

1) 授予价格

本激励计划授予的限制性股票的授予价格为 16.50 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 16.50 元的价格购买公司股票。

2) 授予价格确定方法

本激励计划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 33.00 元的 50.00%，即每股 16.50 元；

② 本激励计划公告前 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）每股 32.42 元的 50.00%，即每股 16.21 元。

（2）股票期权激励计划

1) 首次授予的股票期权的行权价格

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为 33.00 元/股，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以每股 33.00 元购买 1 股公司股票的权利。

2) 首次授予的股票期权行权价格的确定方法

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格不得低于股票票面金额，且不得低于下列价格较高者：

① 本激励计划公告前 1 个交易日的公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量），即每股 33.00 元；

② 本激励计划公告前 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），即每股 32.42 元。

3) 预留部分股票期权行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格与首次授予股票期权的价格一致。预留部分股票期权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。

本所律师认为，本次激励计划明确了限制性股票授予价格、股票期权行权价格及其确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项、第二十三条、第二十九条的规定。

6、本次激励计划的授予与解除限售条件/行权条件

（1）限制性股票激励计划

1) 限制性股票的授予条件

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 公司未发生以下任一情形：

i. 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；

ii. 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；

iii. 上市后 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；

iv. 法律法规规定不得实行股权激励的；

v. 中国证监会认定的其他情形。

② 激励对象未发生以下任一情形：

i. 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

ii. 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；

iii. 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；

iv. 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；

v. 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

vi. 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

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 公司未发生以下任一情形：

i. 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；

ii. 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；

iii. 上市后 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；

iv. 法律法规规定不得实行股权激励的；

v. 中国证监会认定的其他情形。

② 激励对象未发生以下任一情形：

i. 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

ii. 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；

iii. 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；

iv. 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；

v. 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

vi. 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第①款规定情形之一的，本次激励计划即告终止，所有激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上按同期贷款市场报价利率(LPR)计算所得利息之和回购注销。激励对象发生上述第②款规定情形之一或对上述第①款规定情形负有个人责任的，该激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售并由公司按授予价格回购注销。

③ 公司层面业绩考核要求

本激励计划分年度对公司的经营业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划授予的限制性股票的业绩考核目

标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核指标
第一个解除限售期	2026	以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于12%； 或以2025年扣非归母净利润为基数，2026年扣非归母净利润增长率不低于12%。
第二个解除限售期	2027	以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于24%； 或以2025年扣非归母净利润为基数，2027年扣非归母净利润增长率不低于24%。
第三个解除限售期	2028	以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于36%； 或以2025年扣非归母净利润为基数，2028年扣非归母净利润增长率不低于36%。

注：①上述“营业收入”以经审计的上市公司合并报表中的营业收入为准；“扣非归母净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为准，并需剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及/或员工持股计划实施产生的股份支付费用所影响的数值；

②上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实际承诺，下同。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有参与限制性股票计划的激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上按同期贷款市场报价利率(LPR)计算所得利息之和回购注销。

④ 部门及个人层面绩效考核要求

在本次激励计划执行期间，公司每年均依据《考核管理办法》及相关规定，在公司业绩考核达标的情况下，对激励对象个人进行年度绩效考核。依照激励对象前一年度部门绩效及个人绩效的综合考核结果确定其实际解除限售比例，个人当年实际可解除限售的限制性股票数量=解除限售比例×个人当年计划解除限售的数量。

激励对象的绩效评价结果分为S、A、B、C、D五个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售比例：

个人绩效 \ 部门绩效	B级及以上	C	D
B级及以上	100%	50%	0%
C	50%	25%	0%
D	0%	0%	0%

依据综合考核评分结果，部门及激励对象的绩效考核等级分为S、A、B、C、

D 五个评分等级（B 级及以上为：B 级、A 级及 S 级）。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因个人层面考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，限制性股票由公司按授予价格加上按同期贷款市场报价利率(LPR)计算所得利息之和回购注销，不可递延至以后年度。

3) 考核指标的科学性和合理性说明

公司限制性股票激励计划解除限售考核指标分为三个层次，分别为公司层面业绩考核、部门层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司选取扣非归母净利润或营业收入作为公司层面业绩指标，扣非归母净利润反映了企业未来盈利能力及企业成长性，能够树立企业较好的资本市场形象；营业收入是衡量企业经营状况、市场占有率、预测企业未来业务拓展趋势的重要标志。在公司层面业绩考核指标方面，公司在综合考虑了宏观经济环境、市场竞争情况、公司历史业绩以及未来战略规划等相关因素的基础上，设定了本激励计划业绩考核指标。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核，公司对部门和个人还设置了较为严格的绩效考核指标，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所在部门及个人绩效的综合考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

（2）股票期权激励计划

1) 股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权；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股票期权。

① 公司未发生以下任一情形：

i. 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；

ii. 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；

iii. 上市后 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；

iv. 法律法规规定不得实行股权激励的；

v. 中国证监会认定的其他情形。

② 激励对象未发生以下任一情形：

i. 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

ii. 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；

iii. 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；

iv. 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；

v. 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

vi. 中国证监会认定的其他情形。

2) 股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

① 公司未发生以下任一情形：

i. 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；

ii. 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；

iii. 上市后 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；

iv. 法律法规规定不得实行股权激励的；

v. 中国证监会认定的其他情形。

② 激励对象未发生以下任一情形：

i. 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

ii. 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；

iii. 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；

iv. 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；

v. 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

vi. 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第①规定情形之一的，本次激励计划即告终止，所有激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。激励对象发生上述第②规定情形之一或对第①条规定情形负有个人责任的，该激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

③ 公司层面业绩考核要求

本激励计划分年度对公司的经营业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划授予的股票期权的业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核指标
首次授予股票期权第一个行权期	2026	以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于12%； 或以2025年扣非归母净利润为基数，2026年扣非归母净利润增长率不低于12%。
首次授予股票期权第二个行权期	2027	以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于24%； 或以2025年扣非归母净利润为基数，2027年扣非归母净利润增长率不低于24%。
首次授予股票期权第三个行权期	2028	以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于36%； 或以2025年扣非归母净利润为基数，2028年扣非归母净利润增长率不低于36%。

注：①上述“营业收入”以经审计的上市公司合并报表中的营业收入为准；“扣非归母净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为准，并需剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及/或员工持股计划实施产生的股份支付费用所影响的数值；

②上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实际承诺，下同。

若预留授予的股票期权在同一年度且在公司三季度报告披露前授出，则预留授予的股票期权的业绩考核目标与首次授予的股票期权业绩考核目标一致。若预留的股票期权虽在同一年度但在公司三季度报告披露后或在次年授出，则预留授予的股票期权的业绩考核目标如下：

行权期	考核年度	业绩考核指标
预留授予股票期权第一个行权期	2027	以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于24%；或以2025年扣非归母净利润为基数，2027年扣非归母净利润增长率不低于24%。
预留授予股票期权第二个行权期	2028	以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于36%；或以2025年扣非归母净利润为基数，2028年扣非归母净利润增长率不低于36%。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有参与股票期权激励计划的激励对象对应考核当年计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

④ 部门及个人层面绩效考核要求

在本次激励计划执行期间，公司每年均依据《考核管理办法》及相关规定，在公司业绩考核达标的情况下，对激励对象个人进行年度绩效考核。依照激励对象前一年度部门绩效及个人绩效的综合考核结果确定其实际行权比例，个人当年实际可行权的股票期权数量=行权比例×个人当年计划行权的数量。

激励对象的绩效评价结果分为S、A、B、C、D五个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权比例：

个人绩效 \ 部门绩效	B级及以上	C	D
B级及以上	100%	50%	0%
C	50%	25%	0%
D	0%	0%	0%

依据综合考核评分结果，部门及激励对象的绩效考核等级分为S、A、B、C、

D 五个评分等级（B 级及以上为：B 级、A 级及 S 级）。

激励对象当期计划行权的股票期权因个人层面考核原因不能行权或不能完全行权的，股票期权由公司注销，不可递延至以后年度。

3) 考核指标的科学性和合理性说明

公司本激励计划行权考核指标分为三个层次，分别为公司层面业绩考核、部门层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司选取扣非归母净利润或营业收入作为公司层面业绩指标，扣非归母净利润反映了企业未来盈利能力及企业成长性，能够树立企业较好的资本市场形象；营业收入是衡量企业经营状况、市场占有率、预测企业未来业务拓展趋势的重要标志。在公司层面业绩考核指标方面，公司在综合考虑了宏观经济环境、市场竞争情况、公司历史业绩以及未来战略规划等相关因素的基础上，设定了本激励计划业绩考核指标。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核，公司对部门和个人还设置了较为严格的绩效考核指标，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所在部门及个人绩效的综合考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

本所律师认为，本次激励计划明确了有关股票期权和限制性股票的获授条件与行权/解除限售条件的内容，符合《管理办法》第九条第（七）项、第十条、第十一条、第十八条、第二十六条、第三十二条的相关规定。

7、本次激励计划的调整方法和程序

经核查，《激励计划（草案）》规定了本次激励计划项下限制性股票/股票期权数量及授予/行权价格的调整方法和调整程序。

8、本次激励计划的会计处理

经核查，《激励计划（草案）》规定了本次激励计划项下限制性股票/股票期权

的会计处理原则、价值估计以及对公司经营业绩的影响。

9、本次激励计划的实施程序

经核查，《激励计划（草案）》规定了本次激励计划的生效程序、激励对象授予程序、限制性股票的解除限售程序、股票期权的行权程序、限制性股票回购的注销程序、股票期权的注销程序、激励计划的变更程序以及终止程序。

10、公司与激励对象的权利义务

经核查，《激励计划（草案）》规定了公司以及激励对象在本次激励计划中各自的权利与义务。

11、公司及激励对象个人情况发生异动的处理方式

经核查，《激励计划（草案）》规定了当公司或激励对象发生异动时本次激励计划的执行。

综上所述，本所律师认为，《激励计划（草案）》规定的本次激励计划的内容符合《管理办法》和《公司章程》的有关规定，不存在违反有关法律、行政法规的情形。

三、本次激励计划涉及的法定程序

（一）本次激励计划已履行的程序

经本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，倍加洁集团就本次激励计划已经履行的拟定、审议、公示等程序如下：

1、2026年4月10日，公司召开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〈倍加洁集团股份有限公司2026年限制性股票与股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈倍加洁集团股份有限公司2026年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》。

2、2026年4月10日，公司第四届董事会第三次会议审议通过了《关于〈倍加洁集团股份有限公司2026年限制性股票与股票期权激励计划（草案）〉及其摘

要的议案》以及《关于<倍加洁集团股份有限公司 2026 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》，关联董事回避表决。

3、2026 年 4 月 10 日，公司第四届董事会薪酬与考核委员会就本次激励计划相关事项发表了明确意见，认为公司实施本次激励计划有利于推动公司健康可持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形，同意公司实施本次激励计划。

（二）本次激励计划后续将履行的程序

根据《激励计划（草案）》，倍加洁集团后续还将履行的关于本次激励计划之审议、公示等程序如下：

1、内部公示

公司将在召开股东会前，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。

2、公示情况的说明及其披露

薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核，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 日披露薪酬与考核委员会对激励名单审核意见及公示情况的说明。

3、公司股东会在对本次激励计划进行投票表决时，需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、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。公司股东会审议股权激励计划时，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。

4、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，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票/股票期权。经股东会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购注销及股票期权的授予、行权、注销等事宜。

5、公司应当对内幕信息知情人在本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，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。

本所律师认为，公司实施本次激励计划现阶段已经履行的拟定、审议等程序以及后续将履行的程序符合《管理办法》的有关规定。为实施本次激励计划，公司仍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、本次激励计划项下激励对象的确定

（一）激励对象的确定依据

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划的激励对象根据《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。本激励计划激励对象为公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干及董事会认为需要激励的其他员工，不包括独立董事及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。

（二）激励对象的范围

根据《激励计划（草案）》，激励计划首次授予的激励对象共计 151 人，本着“贡献为本、协作共赢”的原则，本次股权激励的对象范围为公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干及董事会认为需要激励的其他员工。

上述激励对象不包括独立董事及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。

激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；

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的；

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的；

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。

若法律、法规或相关监管机构对激励对象范围要求发生变化的，公司董事会可在股东会授权的前提下对本激励计划相关内容予以调整。

上述激励对象中，董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或职工代表大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或其子公司存在聘用或劳动关系。

预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，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，公司在指定网站按要求及时准确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参照首次授予的标准确定。

（三）激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，并在公司召开股东会前，公司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薪酬与考核委员会核实。

本所律师认为，本次激励计划项下激励对象的确定依据和范围，以及激励对象的核实程序符合《管理办法》第八条、第三十六条的规定。

五、本次激励计划涉及的信息披露义务

根据公司的确认，公司在第四届董事会第三次会议、董事会薪酬与考核委员会审议通过本次激励计划相关事宜后，将于指定媒体上发布有关会议决议、《激励计划（草案）》等相关公告。

本所律师认为，公司已就本次激励计划履行了现阶段必要的信息披露义务，符合《管理办法》的规定。随着本次激励计划的后续进展，公司还应根据《证券法》《管理办法》及其他相关法律、法规、规范性文件的规定履行信息披露义务。

六、公司未对激励对象提供财务资助

根据《激励计划（草案）》规定，激励对象的资金来源为其自筹资金，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/股票期权提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

根据公司出具的说明以及薪酬与考核委员会出具的核查意见，激励对象的资金来源为激励对象自有资金，公司不存在向本激励计划激励对象提供贷款、为其贷款提供担保或其他任何形式的财务资助。

本所律师认为，公司未向激励对象依股权激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保或其他任何形式的财务资助，符合《管理办法》第二十一条的规定。

七、本次激励计划对公司及全体股东利益的影响

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划是为了进一步建立、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、公司利益和核心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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

公司董事会薪酬与考核委员会认为，公司实施本次激励计划能够健全公司长

效激励机制，使员工和公司、股东形成利益共同体，提高管理效率与水平，有利于推动公司健康可持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

本所律师认为，公司对《激励计划（草案）》的制定以及本次激励计划的实施不存在明显损害公司及其全体股东利益的情形，不存在违反相关法律、行政法规的情形。

八、关联董事回避表决

经核查，公司召开第四届董事会第三次会议审议本次激励计划相关议案时，关联董事已根据《公司法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的有关规定回避表决，由非关联董事审议并通过了该等议案。

本所律师认为，公司董事会审议本次激励计划相关议案时符合《管理办法》的相关规定。

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之日，公司具备实施本次激励计划的主体资格；公司《激励计划（草案）》项下本次激励计划内容符合《管理办法》的相关规定；公司为实施本次激励计划已履行的程序符合《管理办法》的相关规定，尚需经公司股东会审议通过；本次激励计划激励对象的确定符合《管理办法》及相关法律法规的规定；公司已就现阶段本次激励计划履行了必要的信息披露义务，符合《管理办法》的相关规定，随着本次激励计划的进展，公司尚需按照相关法律、法规的规定，继续履行相应信息披露义务；截至本法律意见书出具日，公司不存在为本次激励计划确定的激励对象提供财务资助的情形；公司董事会审议《激励计划（草案）》等与本次激励计划相关的议案时关联董事已回避表决；公司对《激励计划（草案）》的制定以及本次激励计划的实施不存在明显损害公司及其全体股东利益的情形。

（以下无正文）

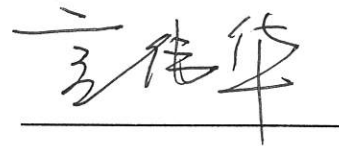
第三节 签署页

（本页无正文，为《国浩律师（上海）事务所关于倍加洁集团股份有限公司 2026 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）之法律意见书》之签署页）

本法律意见书于 2026 年 4 月 10 日出具，正本三份，无副本。



经办律师：宣伟华



孙芳尘

