
北京市嘉源律师事务所
关于陕西华秦科技实业股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划（草案）
之法律意见书



嘉源律师事务所
JIA YUAN LAW OFFICES

西城区复兴门内大街 158 号远洋大厦 4 楼
中国·北京

致：陕西华秦科技实业股份有限公司

北京市嘉源律师事务所

关于陕西华秦科技实业股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划（草案）

之法律意见书

嘉源（2026）-01-215

敬启者：

北京市嘉源律师事务所（以下简称“本所”）接受陕西华秦科技实业股份有限公司（以下简称“华秦科技”或“公司”）的委托，担任华秦科技的专项法律顾问，依据《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》）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称《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》（以下简称《自律监管指南》）等法律、行政法规、规范性文件和《陕西华秦科技实业股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，就华秦科技2026年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）相关事项出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所对华秦科技实行本激励计划的相关情况进行了调查，查阅了华秦科技与本激励计划相关的文件或资料，并就有关事项向公司有关人员作了询问并进行了必要的讨论。

在前述调查过程中，本所得到公司如下保证：公司已提供了本所认为出具本法律意见书必须的、真实、完整的原始书面材料、副本材料或口头证言，不存在任何遗漏或隐瞒；其所提供的所有文件及所述事实均为真实、准确和完整；公司所提供的文件及文件上的签名和印章均是真实的；公司所提供的副本材料或复印件与原件完全一致。

本所依据本法律意见书出具日以前已经发生或存在的事实和中华人民共和国境内现行有效的法律、法规和规范性文件的规定，并基于对有关事实的了解和对法律的理解发表法律意见。

本法律意见书仅供华秦科技为实施本激励计划之目的而使用，未经本所书面同意，不得用作任何其他目的。本所同意将本法律意见书作为华秦科技实施本激励计划所必备的法律文件之一，随其他申请材料一起上报或公开披露，并依法对出具的法律意见书承担相应的法律责任。

基于上述内容，本所根据相关法律法规的要求，按照中国律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对本激励计划相关事项发表法律意见如下：

一、公司实施本激励计划的主体资格

（一）公司为依法设立并有效存续的股份有限公司

华秦科技现持有西安市市场监督管理局高新区分局颁发的统一社会信用代码为916100002205420207的《营业执照》。根据该营业执照，华秦科技的住所为陕西省西安市高新区西部大道188号，法定代表人为折生阳，营业期限为1992年12月28日至无固定期限。华秦科技经营范围为：“一般项目：新材料技术研发；表面功能材料销售；新型陶瓷材料销售；真空镀膜加工；高性能纤维及复合材料制造；高性能纤维及复合材料销售；合成材料制造（不含危险化学品）；合成材料销售；电子专用材料研发；电子专用设备制造；电子专用材料销售；特种陶瓷制品制造；特种陶瓷制品销售；金属结构制造；金属结构销售；金属表面处理及热处理加工；机械零件、零部件加工；喷涂加工；专用设备制造（不含许可类专业设备制造）；通用设备制造（不含特种设备制造）；产业用纺织制成品制造；信息系统集成服务；软件开发；计算机软硬件及外围设备制造；人工智能行业应用系统集成服务；技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广；非居住房地产租赁。（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）”。

华秦科技现为一家在上海证券交易所科创板上市交易的股份有限公司，股票代码为688281.SH。

经查询国家企业信用信息公示系统（<http://www.gsxt.gov.cn/index.html>），截至本法律意见书出具之日，华秦科技的登记状态为“开业（在营、开业、在册）”。根据华秦科技提供的资料及其确认并经本所经办律师核查，截至本法律意见书出具之日，华秦科技有效存续，不存在根据《公司法》等法律、法规、规范性文件或《公司章程》的规定需要终止的情形。

（二）公司不存在不得实施股权激励计划的情形

根据信永中和会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《审计报告》（XYZH/2026BJAG1B0369号）、《内部控制审计报告》（XYZH/2026BJAG1B0368号），并经本所律师适当核查，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（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，本所认为：

华秦科技是依法设立并有效存续的股份有限公司，其股票已在上海证券交易所科创板上市交易。截至本法律意见书出具之日，华秦科技不存在根据《公司法》等法律、法规、规范性文件或《公司章程》的规定需要终止的情形，也不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形，具备实施本激励计划的主体资格。

二、本激励计划的主要内容及合法合规性

2026年4月27日，公司第二届董事会第十五次会议审议通过了《陕西华秦科

技实业股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划（草案）》），《激励计划（草案）》对“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”、“本激励计划的实施程序”、“本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”等事项作出了规定，主要内容如下：

（一）本激励计划的目的与原则

根据《激励计划（草案）》，为了进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，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、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

本所认为，《激励计划（草案）》中明确规定了实行本激励计划的目的，符合《管理办法》第九条第（一）款的规定。

（二）激励对象的确定依据和范围

1、激励对象的确定依据

（1）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、行政法规、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

本激励计划首次授予激励对象为公司公告本激励计划时在公司任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、董事会认为需要被激励的其他人员。对符合本激励计划激励对象范围的人员，由独立董事专门对激励名单进行审核。

2、激励对象的范围

本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计 99 人，约占公司（不包含控股子公司、含全资子公司）2025 年 12 月末全部职工人数的 14.58%，包括：（1）高级管理人员；（2）核心技术人员；（3）董事会认为需要被激励的其他人员。

本激励计划首次授予的激励对象不包括公司独立董事、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内于公司任职并签署劳动合同或聘用合同。

3、激励对象的核实

本激励计划经董事会审议通过后，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。

公司独立董事专门会议将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司将在股东会审议本激励计划前5日披露独立董事专门会议对激励名单公示情况的说明及核查意见。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司独立董事专门会议核实。

本所认为，《激励计划（草案）》明确了激励对象的确定依据、范围以及核实程序，符合《管理办法》第八条、第九条第（二）项和《上市规则》第10.4条的规定。

（三）本激励计划标的股票来源、数量和分配

1、限制性股票激励计划的股票来源

根据《激励计划（草案）》，限制性股票激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

2、拟授予的限制性股票数量

根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟向激励对象授予3,780,000股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额272,570,675股的1.39%。其中，

首次授予3,430,000股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.26%，占本次授予权益总额的90.74%；预留350,000股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.13%，占本次授予权益总额的9.26%。

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）》，限制性股票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	国籍	职务	获授的限制性股票数量（股）	占本激励计划授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
一、高级管理人员、核心技术人员						
1	豆永青	中国	副总经理	160,000	4.23%	0.06%
2	姜丹	中国	副总经理	160,000	4.23%	0.06%
3	王婕	中国	核心技术人员 (总经理助理、副总工程师、研发部部长)	160,000	4.23%	0.06%
4	段士昌	中国	核心技术人员 (研发中心副主任、研发部部长)	150,000	3.97%	0.06%
二、董事会认为需要激励的其他人员						
	柴霞	中国	研发部部长	190,000	5.03%	0.07%
	毛高翔	中国	市场部部长	190,000	5.03%	0.07%
	其他技术、业务骨干（93人）			2,420,000	64.02%	0.89%
	首次授予部分合计			3,430,000	90.74%	1.26%
	预留部分			350,000	9.26%	0.13%
	合计			3,780,000	100.00%	1.39%

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均未超过公司总股本的1.00%，公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会审议时公司股本总额的20.00%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的20.00%。

2、在限制性股票授予前，如发生激励对象离职、因个人原因自愿放弃获授权益等特殊情形的，由董事会对授予数量作相应调整，可以将激励对象放弃的权益份额在激励对象之间进行分配或直接调减，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1.00%。

3、本激励计划首次授予激励对象不包括公司独立董事、单独或合计持有上市公司5%

以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

4、预留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、独立董事专门会议发表明确意见、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披露激励对象相关信息。

5、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。

本所认为，《激励计划（草案）》明确了限制性股票的股票来源、数量及分配，符合《管理办法》第九条第（三）项、第九条第（四）项、第十二条、第十四条和《上市规则》第10.8条的规定。

（四）本次激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

1、限制性股票激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票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，最长不超过60个月。

2、限制性股票激励计划的授予日

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。

3、限制性股票激励计划的归属安排

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）自可能对本公司证券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在决策过程中，至依法披露之日内；

（4）中国证监会及上海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。

本激励计划授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占相应授予权益总量的比例
第一个归属期	自相应授予完成之日起 12 个月后的首个交易日起至相应授予完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个归属期	自相应授予完成之日起 24 个月后的首个交易日起至相应授予完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第三个归属期	自相应授予完成之日起 36 个月后的首个交易日起至相应授予完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第四个归属期	自相应授予完成之日起 48 个月后的首个交易日起至相应授予完成之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	25%

若预留部分限制性股票在 2026 年第三季度报告披露前授予完成，则预留部分归属安排与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2026 年第三季度报告披露后（含披露日）授予完成，则预留部分的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占相应授予权益总量的比例
第一个归属期	自相应授予完成之日起 12 个月后的首个交易日起至相应授予完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自相应授予完成之日起 24 个月后的首个交易日起至相应授予完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自相应授予完成之日起 36 个月后的首个交易日起至相应授予完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，由公司按本次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，因前述原因获得的股份同样不得归属。

4、限制性股票激励计划禁售期

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限售规定按照《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，其在就任时确定的任期内和任期届满后 6 个月内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的，将其或其配偶、父母、子女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、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相关规定。

本所认为，《激励计划（草案）》明确了限制性股票的有效期、授予日、归属安排和禁售期，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《上市规则》第10.7条的规定。

（五）限制性股票的授予价格及其确定方法

1、首次授予限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为42.52元/股，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股42.52元的价格购买公司向激励对象定向发行的本公司A股普通股股票。

2、首次授予限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的首次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）的 50%，为 37.49 元/股；

(2) 本激励计划草案公告前 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）的 50%，为 37.20 元/股；

(3) 本激励计划草案公告前 60 个交易日公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）的 50%，为 42.52 元/股；

(4) 本激励计划草案公告前120个交易日公司股票交易均价（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量）的50%，为39.51元/股。

3、预留限制性股票的授予价格的确定方法

预留限制性股票的授予价格与首次授予限制性股票的授予价格相同，为 42.52 元/股。预留部分限制性股票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。

本所认为，《激励计划（草案）》涉及的限制性股票的授予价格及其确定方法符合《管理办法》第九条第（六）项、第二十三条和《上市规则》第10.6条的规定。

（六）激励对象获授权益、行使权益的条件

1、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司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：

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。

(2) 激励对象未发生如下任一情形：

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《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。

2、限制性股票的归属条件

激励对象获授的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：

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。

(2) 激励对象未发生如下任一情形：

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《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。

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取消归属，并作废失效；激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

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。

4、满足公司层面业绩考核要求

（1）本激励计划首次授予的限制性股票的归属考核年度为2026-2029年四个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	营业收入（A）（亿元）	
		目标值（Am）	触发值（An）
首次授予第一个归属期	2026年	15.0	13.5
首次授予第二个归属期	2027年	17.0	15.0
首次授予第三个归属期	2028年	19.5	17.0
首次授予第四个归属期	2029年	22.5	19.5
指标	完成度	指标对应系数	
营业收入	$A \geq A_m$	$X=100\%$	
	$A_n \leq A < A_m$	$X= A_n / A_m * 100\%$	
	$A < A_n$	$X=0$	
公司层面归属比例		X	

注：上述“营业收入”以经公司聘请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。

（2）若预留部分于公司2026年第三季度报告披露前授予，则预留授予的限制性股票的公司层面业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分于公司

2026年第三季度报告披露后（含披露日）授予，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	营业收入（A）（亿元）	
		目标值（Am）	触发值（An）
首次授予第一个归属期	2027年	17.0	15.0
首次授予第二个归属期	2028年	19.5	17.0
首次授予第三个归属期	2029年	22.5	19.5
指标	完成度	指标对应系数	
营业收入	$A \geq A_m$	X=100%	
	$A_n \leq A < A_m$	$X = A_n / A_m * 100\%$	
	$A < A_n$	X=0	
公司层面归属比例		X	

若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。个人绩效考核结果分为S、A、B、C、D五个等级，各考核等级对应的个人层面归属比例如下：

考核结果	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%			0%	

如果公司满足当期公司层面业绩考核目标，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

本所认为，《激励计划（草案）》明确了激励对象获授权益的条件，符合《管理办法》第七条、第八条、第九条第（七）项、第十条、第十一条、第十八条和《上市规则》第10.7条的规定。

（七）其他

经核查，《激励计划（草案）》还对本激励计划的管理机构、本激励计划的实施程序、本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以及公司/激励对象发生异动的处理等内容进行了规定，该内容符合《管理办法》的相关规定。

综上，本所认为：

《激励计划（草案）》的主要内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规及规范性文件的规定。

三、本激励计划的拟定、审议、公示等法定程序

（一）已经履行的程序

截至本法律意见书出具之日，公司为实施本激励计划已经履行了如下程序：

1、公司第二届独立董事专门会议第八次会议审议通过了《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》，并提交公司第二届董事会第十五次会议审议。

2、公司于2026年4月27日召开第二届董事会第十五次会议，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》及《关于提请公司股东会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等议案，关联董事已经回避表决相关议案。

3、公司独立董事专门会议出具了《陕西华秦科技实业股份有限公司独立董事专门会议关于公司2026年限制性股票激励计划（草案）的核查意见》。

（二）尚待履行的程序

根据《管理办法》及《激励计划（草案）》，为实施本激励计划，公司尚需履行包括但不限于如下程序：

1、公司应当在股东会召开前，通过公司内部网站或其他途径，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。公司需于股东会审议本激励计划前5日披露独立董事专门会议对激励名单的审核意见及其公示情况的说明。

2、公司需对内幕信息知情人在《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。

3、股东会对本激励计划的内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过。除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东以外，其他股东的投票应当单独统计并予以披露。公司股东会审议本激励计划时，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、公司股东会审议通过本激励计划，公司在60日内向激励对象授予限制性股票并完成公告。并且，随着本激励计划的进展，按本激励计划的相关规定依法办理归属、取消归属等事项。

综上，本所认为：

截至本法律意见书出具之日，公司为实施本激励计划已履行的法定程序符合《管理办法》的相关规定，本激励计划尚需根据《管理办法》继续履行相关法定程序并经公司股东会审议通过后方可实施。

四、本激励计划激励对象的确定及其合规性

经核查，《激励计划（草案）》第四章已明确规定了本激励计划激励对象确定的法律依据和职务依据、激励对象的范围和激励对象的核实程序，该内容符合《管理办法》等法律法规的规定，具体详见本法律意见书之“二、本激励计划的主要内容及合法合规性”之“（二）激励对象的确定依据和范围”。

综上，本所认为：

本激励计划激励对象符合《管理办法》《上市规则》等法律法规规定的激励对象条件。

五、本激励计划的信息披露

公司将根据《管理办法》和《自律监管指南》的规定公告与本激励计划相关

的董事会会议决议、《激励计划（草案）》、独立董事专门会议决议、独立董事专门会议核查意见等必要文件。随着本激励计划的进展，公司还应按照法律、行政法规、规范性文件的相关规定，就本激励计划履行其他相关的信息披露义务。

综上，本所认为：

公司已经按照《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等规定的要求履行了截至本法律意见书出具之日需要履行的信息披露义务，尚需根据相关法律、法规、规范性文件的要求就本激励计划继续履行信息披露义务。

六、本激励计划的资金来源

根据《激励计划（草案）》，激励对象参与本激励计划的资金应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以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

综上，本所认为：

《激励计划（草案）》关于参与本激励计划的激励对象的资金来源的规定和承诺符合《管理办法》的规定。

七、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

《激励计划（草案）》规定了《管理办法》所要求的全部内容，且内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律法规的规定，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

根据《激励计划（草案）》，公司实行本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，充分调动公司核心团队的积极性，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。

公司独立董事专门会议已对本激励计划发表明确意见，认为公司实施本激励计划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，使经营者和股东形成利益共同体提高管理效率与水平，有利于公司的可持续发展，且不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

综上，本所认为：

《激励计划（草案）》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，符合《管理办法》的规定。

八、本次激励计划涉及的回避表决情况

本激励计划首次授予的激励对象不包括公司董事，预留授予的激励对象尚未确定；在本激励计划具体确定的激励对象不包括公司董事且与公司董事不存在关联关系的前提下，公司董事会审议本激励计划相关议案时，不涉及关联董事回避表决。

综上，本所认为：

公司董事会对本激励计划相关议案的表决，符合《管理办法》的规定。

九、结论意见

综上所述，本所认为：

- 1、华秦科技具备实行本激励计划的主体资格。
- 2、本激励计划的主要内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规及规范性文件的规定。
- 3、截至本法律意见书出具之日，公司为实施本激励计划已履行的法定程序符合《管理办法》的相关规定，本激励计划尚需根据《管理办法》继续履行相关法定程序并经公司股东会审议通过后方可实施。
- 4、本激励计划激励对象符合《管理办法》《上市规则》等法律法规规定的激励对象条件。
- 5、公司已经按照《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等规定的要求履行了截至本法律意见书出具之日需要履行的信息披露义务，尚需根据相关法律、法规、规范性文件的要求就本激励计划继续履行信息披露义务。
- 6、《激励计划（草案）》关于参与本激励计划的激励对象的资金来源的规定和承诺符合《管理办法》的规定。

7、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，符合《管理办法》的规定。

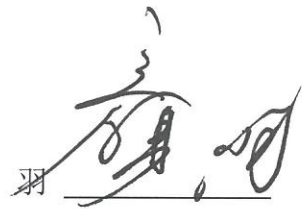
8、公司董事会对本激励计划相关议案的表决，符合《管理办法》的规定。

本法律意见书正本一式三份。

（此页无正文，系《北京市嘉源律师事务所关于陕西华秦科技实业股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）之法律意见书》的签署页）



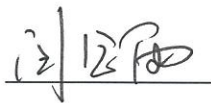
负责人：颜羽



经办律师：易建胜



闫思雨



2026年4月27日