

国浩律师（西安）事务所

关 于

陕西斯瑞新材料股份有限公司

2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）

之

法 律 意 见 书



西安市雁塔区绿地中心 B 座 46 层 邮编：710065

The 46th Floor, Block B, Xi'an Greenland Center, Yanta District, Xi'an, 710065, China

电话/Tel: +86 29 8819 9711

网址/Website: <http://www.grandall.com.cn>

2026 年 4 月

目 录

第一节 引言	3
一、释义.....	3
二、律师声明事项.....	4
第二节 正文	7
一、公司实施股权激励的主体资格.....	7
二、本激励计划的合法合规性.....	8
三、本激励计划的程序.....	27
四、本激励计划的激励对象.....	28
五、本激励计划的信息披露.....	29
六、公司不存在为激励对象提供财务资助的情形.....	29
七、本激励计划对公司及全体股东利益的影响.....	30
八、关联董事回避表决情况.....	30
九、结论意见.....	30
第三节 签署页	32

国浩律师（西安）事务所
关于陕西斯瑞新材料股份有限公司
2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）之
法律意见书

致：陕西斯瑞新材料股份有限公司

国浩律师（西安）事务所（以下简称“本所”）接受陕西斯瑞新材料股份有限公司委托，担任其 2026 年股票期权与限制性股票激励计划的特聘专项法律顾问。

本所律师根据《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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司信息披露业务指南第 4 号——股权激励信息披露》等法律、行政法规、部门规章和规范性文件以及《陕西斯瑞新材料股份有限公司章程》的规定，按照《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）》的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具本法律意见书。

第一节 引言

一、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：

公司、上市公司、斯瑞新材	指	陕西斯瑞新材料股份有限公司
本激励计划	指	陕西斯瑞新材料股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划
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、第一类限制性股票	指	公司根据本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，获得股票期权或限制性股票的公司董事、高级管理人员、核心技术人员、其他骨干人员
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权/限制性股票的日期，授予日必须为交易日
等待期	指	股票期权授予之日起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
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买上市公司股份的价格
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
限售期	指	激励对象根据本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	根据本激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
《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	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《自律监管指南》	指	《科创板上市公司自律监管指南第4号—股权激励信息披露》
《公司章程》	指	《陕西斯瑞新材料股份有限公司章程》
《激励计划（草案）》	指	《陕西斯瑞新材料股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》
《考核管理办法》	指	《陕西斯瑞新材料股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
元、万元、亿元	指	人民币元、人民币万元、人民币亿元
本所	指	国浩律师（西安）事务所
本法律意见书	指	《国浩律师（西安）事务所关于陕西斯瑞新材料股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）之法律意见书》

二、律师声明事项

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中国（为本法律意见书之目的，不包括香港特别行政区、澳门特别行政区及台湾地区）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) 本所得到公司如下保证：公司已提供了本所律师认为出具本法律意见书必须的、真实、准确、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。

(二) 本所依据本法律意见书出具之日以前已经发生或存在的事实及中国法律法规，并基于对有关事实的了解和对中国法律法规的理解发表法律意见。

(三) 在本所进行合理核查的基础上，对于出具本法律意见书至关重要而又无法得到独立的证据支持的事实，或者基于本所专业无法作出核查及判断的重要事实，本所依赖政府有关部门、公司、公司股东、公司雇员或者其他有关方出具的证明文件作出判断，并出具相关意见。

(四) 本所律师仅就公司本激励计划的合法性及相关法律问题发表意见，且仅根据现行中国法律发表法律意见，并不依据任何中国境外法律发表法律意见。

(五) 本所律师仅对与本激励计划有关的法律问题发表意见，不对本激励计划所涉及斯瑞新材股票价值、考核标准等问题的合理性以及会计、审计、业绩考核目标等专业事项发表意见。本法律意见书中对于有关会计、审计等专业文件之内容的引用，并不意味着本所律师对该等专业文件及所引用内容的真实性、准确性作出任何明示或默示的保证，本所律师亦不具备对该等专业文件以及所引用内容进行核查和判断的专业资格。

(六) 本所及经办律师依据《证券法》《执业办法》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，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。

(七) 本所律师同意将本法律意见书作为公司本激励计划所必备的法律文件，随同其他材料一起上报上海证券交易所并予以公告；同意公司按照中国证

监会、上海证券交易所的审核要求引用本法律意见书，但公司做引用或披露时应当全面准确，不得导致对本法律意见书的理解产生错误和偏差。

第二节 正文

一、公司实施股权激励的主体资格

(一) 公司为依法设立并有效存续的上市公司

1、经本所律师核查，公司系于 2015 年 12 月 30 日依法整体变更设立的股份有限公司，公司现持有西安市市场监督管理局高新区分局核发的统一社会信用代码为 91610000623115672Q 的《营业执照》，住所为陕西省西安市高新区丈八七路 12 号，法定代表人为王文斌，公司类型为股份有限公司（上市、自然人投资或控股），营业期限为 1995 年 7 月 11 日至无固定期限。

2、根据中国证监会于 2022 年 1 月 21 日下发的《关于同意陕西斯瑞新材料股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》（证监许可〔2022〕162 号）及上海证券交易所于 2022 年 3 月 15 日发布的《关于陕西斯瑞新材料股份有限公司人民币普通股股票科创板上市交易的公告》（上证公告（股票）[2022]27 号），公司向社会公开发行人民币普通股 4,001 万股，并于 2022 年 3 月 16 日起在上海证券交易所科创板上市交易，证券简称为“斯瑞新材”，证券代码为“688102”。

根据公司的确认，并经本所律师登录国家企业信用信息公示系统查询公示信息，公司的登记状态为开业，不存在根据现行法律、法规及公司章程规定需要终止的情形。

(二) 公司不存在不得实施激励计划的情形

根据致同会计师事务所（特殊普通合伙）出具的致同审字（2026）第 332A016972 号《审计报告》、公司已披露的公告及出具的说明，并经本所律师核查，公司不存在《管理办法》规定的不得实施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《管理办法》规定的不得实行股权激励的情形，具备实施本次激励计划的主体资格。

二、本激励计划内容的合法合规性

（一）本激励计划的主要内容

公司于2026年4月24日召开第四届董事会第十次会议，审议通过了《关于〈公司2026年股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》。

根据公司提供的《激励计划（草案）》，该《激励计划（草案）》中已载明下述事项：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等事项。

（二）本激励计划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，对公司本次激励计进行了逐项核查：

1、本次激励计划的目的与原则

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划的目的是为了进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心技术人员以及公司其他骨干员工的积极性，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，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，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》《上市规则》《管理办法》《自律监管指南》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本激励计划公告时在公司任职的公司董事、高级管理人员、核心技术人员、其他骨干人员(不包括公司独立董事),不包括独立董事。外籍员工、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918人。本次股权激励的对象范围为公司董事、高级管理人员、核心技术人员、其他骨干人员。

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。

上述激励对象中,公司董事/职工代表董事必须经公司股东会/职工代表大会选举通过,高级管理人员必须经公司董事会聘任。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应在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、董事会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。

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) 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)》,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公司 A 股普通股股票。

②股票期权激励计划标的的股票数量

根据《激励计划(草案)》,公司拟向激励对象授予 3,000.00 万份股票期权,涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股,占本激励计划公告日公司股本总额 77,759.3807 万股的 3.86%。其中首次授予 2,400.00 万份,约占本激励计划公告日公司股本总额 77,759.3807 万股的 3.09%,占本激励计划拟授予股票期权总量的 80.00%;预留权益 600 万份,约占本激励计划公告日公司股本总额 77,759.3807 万股的 0.77%,占本激励计划拟授予股票期权总量的 20.00%。激励对象获授的每份股票期权在满足行权条件的情况下,拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

截至本法律意见书出具日,公司 2023 年股票期权激励计划尚在存续期内,涉及的标的股票总数为 1,956.24 万股(包含已审议但尚需履行注销程序的 176.02 万份股票期权),约占公司股本总额的 2.52%。公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 20%。本激励计划中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%。

③股票期权激励计划的分配

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:

序号	姓名	国籍	职务	授予的股票期权数量(万份)	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划草案公告日公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员						
1	张航	中国	董事、总经理、核心技术人员	10.00	0.33%	0.01%
2	梁计鱼	中国	职工代表董事	10.00	0.33%	0.01%
3	任磊	中国	财务总监	10.00	0.33%	0.01%
4	王磊	中国	董事会秘书	10.00	0.33%	0.01%
5	杨平	中国	副总经理、核心技术人员	10.00	0.33%	0.01%
6	高斌	中国	副总经理	10.00	0.33%	0.01%
7	牟伟国	中国	副总经理	10.00	0.33%	0.01%
8	王小军	中国	核心技术人员	10.00	0.33%	0.01%
9	李鹏	中国	核心技术人员	10.00	0.33%	0.01%
10	庾高峰	中国	核心技术人员	10.00	0.33%	0.01%
11	马明月	中国	核心技术人员	10.00	0.33%	0.01%
12	周兴	中国	核心技术人员	10.00	0.33%	0.01%
13	孙君鹏	中国	核心技术人员	10.00	0.33%	0.01%
小计				130.00	4.33%	0.17%
二、其他激励对象						
其他骨干人员(904)人				2270.00	75.67%	2.92%
首次授予合计(917人)				2400.00	80.00%	3.09%
三、预留				600.00	20.00%	0.77%
合计				3000.00	100.00%	3.86%

(2) 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从二级市场回购的本公司人民币 A 股普通股。

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)》，公司拟向激励对象授予 226.7699 万股限制性股票，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股股票，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 77,759.3807 万股的 0.29%。

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	国籍	职务	授予的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划草案公告日公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员						
1	张航	中国	董事、总经理、 核心技术人员	16.00	7.06%	0.02%
2	杨平	中国	副总经理、 核心技术人员	14.00	6.17%	0.02%
3	王磊	中国	董事会秘书	14.00	6.17%	0.02%
4	任磊	中国	财务总监	13.00	5.73%	0.02%
5	高斌	中国	副总经理	12.00	5.29%	0.02%
6	牟伟国	中国	副总经理	6.00	2.65%	0.01%
7	梁计鱼	中国	职工代表董事	6.00	2.65%	0.01%
小计				81.00	35.72%	0.10%
二、其他激励对象						
其他骨干人员（17）人				145.7699	64.28%	0.19%
合计（24人）				226.7699	100.00%	0.29%

（四）本激励计划的有效期，股票期权的授予日、等待期和行权安排，限制性股票激励计划的授予日、限售期、解除限售安排等

（1）股票期权激励计划

①股票期权激励计划的有效期

根据《激励计划（草案）》，股票期权激励计划有效期自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过60个月。

②股票期权激励计划标的授予日

根据《激励计划（草案）》，股票期权激励计划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。公司将在股东会审议通过后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，未授予的股票期权作废失效。

③股票期权激励计划的等待期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划授予的股票期权等待期分别为自相应授予之日起 12 个月、24 个月。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

④股票期权激励计划的行权安排

根据《激励计划（草案）》，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，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，但不得在下列期间行权。

A. 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和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；

B. 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

C. 自可能对本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，至依法披露之日内；

D. 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。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。

在行权期内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权。本次激励计划股票期权（含首次授予和预留部分）的行权期和行权安排具体如下：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自相应股票期权授予之日起 12 个月后的首个交易日起至相应股票期权授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%

第二个行权期	自相应股票期权授予之日起 24 个月后的首个交易日起至相应股票期权授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	50%
--------	--	-----

激励对象必须在股票期权激励计划行权期内行权完毕。若当期未达到行权条件，则当期股票期权不得行权或递延至下期行权，应由公司注销。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权完毕的当期剩余股票期权亦不得行权或递延至下期行权，应由公司注销。

⑤股票期权激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划授予的股票期权在行权后不设置禁售期，但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》《关于短线交易监管的若干规定》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》和《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、监事、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：

A. 激励对象为公司董事和高级管理人员的，在其就任时确定的任期内和任期届满后 6 个月内，每年通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式减持的股份，不得超过其上一年末所持本公司股份总数的 25%。在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

B. 激励对象为公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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，但法律法规及相关监管规定另有豁免的除外。

C. 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》和《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、监事、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) 限制性股票激励计划

① 限制性股票激励计划的有效期

根据《激励计划（草案）》，限制性股票激励计划有效期自限制性股票授予登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 36 个月。

② 限制性股票激励计划授予日

根据《激励计划（草案）》，限制性股票激励计划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。公司将在股东会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会对激励对象授予限制性股票并完成公告、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，未授予的限制性股票失效。

授予日必须为交易日，不得在下列期间内授予：

- A. 上市公司年度报告、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；
- B. 上市公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日；
- C. 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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；
- D. 中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

上述公司不得授予限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。如相关法律、行政法规、部门规章及有关监管机构规则对不得授予的期间另有新规定的，以相关规定为准。

③ 限制性股票激励计划的限售期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划限制性股票各批次的限售期分别为自限制性股票授予登记完成之日起 12 个月、24 个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。

激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细等股份和红利同时按本激励计划进行锁定，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同，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限制性股票由公司回购注销，相关权益不得递延至下期。

④限制性股票激励计划解除限售安排

根据《激励计划（草案）》，本激励计划限制性股票的解除限售期及各期解除限售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	自限制性股票授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

⑤限制性股票激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象解除限售后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划限制性股票的限售规定按照《公司法》《证券法》《关于短线交易监管的若干规定》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》和《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、监事、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：

A. 激励对象为公司董事和高级管理人员的，在其就任时确定的任期内和任期届满后 6 个月内，每年通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式减持的股份，不得超过其上一年末所持本公司股份总数的 25%。在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

B. 激励对象为公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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，但法律法规及相关

监管规定另有豁免的除外。

C. 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》和《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、监事、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。

（五）本次激励计划的授予/行权价格及其确定方法

（1）股票期权激励计划

①股票期权的行权价格

根据《激励计划（草案）》，本激励计划股票期权的行权价格为40.01元/股（含预留授予部分），即满足行权条件后，激励对象可以每股40.01元的价格购买公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

②股票期权的行权价格的确定方法

根据《激励计划（草案）》，股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

A. 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），为37.99元/股；

B. 本激励计划公告前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），为37.51元/股；

C. 本激励计划公告前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），为40.01元/股；

D. 本激励计划公告前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），为36.01元/股。

（2）限制性股票激励计划

①限制性股票的授予价格

根据《激励计划（草案）》，限制性股票的授予价格为 20.01 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 20.01 元的价格购买公司从二级市场回购的本公司人民币 A 股普通股。

②限制性股票授予价格的确定方法

根据《激励计划（草案）》，限制性股票授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

A. 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）37.99 元/股的 50%，为 19.00 元/股；

B. 本激励计划公告前 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）37.51 元/股的 50%，为 18.76 元/股；

C. 本激励计划公告前 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）40.01 元/股的 50%，为 20.01 元/股；

D. 本激励计划公告前 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）36.01 元/股的 50%，为 18.01 元/股。

（六）本激励计划的授予与行权条件/解除限售条件

（1）股票期权激励计划

①股票期权的授予条件

根据《激励计划（草案）》，激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权；反之，若下列任一授予条件未达成，则不能向激励对象授予股票期权：

A. 公司未发生以下任一情形：

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。

B. 激励对象未发生以下任一情形：

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股票期权的行权条件

根据《激励计划（草案）》，激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条件：

A. 公司未发生以下任一情形：

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。

B. 激励对象未发生以下任一情形：

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 A 项规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第 B 项规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

③公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2026-2027 年 2 个会计年度, 每个会计年度考核一次。以公司 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为基数, 对考核年度的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润进行考核, 根据上述指标的完成情况核算各年度公司层面的行权比例。本激励计划授予的股票期权的对应业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个行权期	2026 年	35%	26%

第二个行权期	2027年	82%	58%
--------	-------	-----	-----

考核指标	考核指标完成比例	公司层面行权比例 (X)
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率 (A)	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0%
确定公司层面行权比例 X 值的规则	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 时, $X=100\%$; 当考核指标出现 $A_n \leq A < A_m$ 时, $X=80\%$; 当考核指标出现 $A < A_n$ 时, $X=0\%$ 。	

注: 1、上述“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”以经审计的合并财务报表所载数据为计算依据, 且剔除本次及考核期间内其它后续激励计划股份支付费用影响的数值;

2、本激励计划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, 公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内, 公司当期业绩水平未达到业绩考核触发值的, 所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权, 由公司注销。

④个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照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行权额度。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C 三个档次, 届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象的实际行权额度:

考核结果	A	B	C
个人层面行权比例 (Y)	100%	80%	0%

激励对象个人当期可行权数量=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例 (X) ×个人层面行权比例 (Y)。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的, 相应数量的股票期权由公司注销, 不可递延至下一年度行权。在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。

⑤考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司选取以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为公司层面的业绩考核指标。公司综合考量了宏观经济环境、行业发展趋势、市场竞争及公司战略规划与自身经营情况等相关因素，经过合理预测并兼顾本计划的激励作用，为本次激励计划设定了上述业绩考核指标，在体现较高成长性要求的同时保障预期激励效果，有利于调动员工的积极性、提升公司核心竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对所有激励对象个人设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到行权条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

（2）限制性股票激励计划

①限制性股票的授予条件

根据《激励计划（草案）》，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。

A. 公司未发生以下任一情形：

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。

B. 激励对象未发生以下任一情形：

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限制性股票解除限售条件

根据《激励计划（草案）》，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：

A. 公司未发生以下任一情形：

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。

B. 激励对象未发生以下任一情形：

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 A 项规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格加上银行同期存款利息回购注销，若激励对象对上述情形负有个人责任的，则其获授的尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购注销。某一激励对象发生上述第 B 项规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购注销。

③公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2026-2027 年 2 个会计年度, 每个会计年度考核一次。以公司 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为基数, 对考核年度的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润进行考核, 根据上述指标的完成情况核算各年度公司层面的解除限售比例。本激励计划授予的限制性股票的解除限售安排及对应业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	考核年度	归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解除限售期	2026 年	35%	26%
第二个解除限售期	2027 年	82%	58%

考核指标	考核指标完成比例	公司层面解除限售比例 (X)
归属于上市公司股东的扣除	$A \geq Am$	100%

考核指标	考核指标完成比例	公司层面解除限售比例 (X)
非经常性损益的净利润增长率 (A)	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0%
确定公司层面解除限售比例 X 值的规则	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 时, $X=100\%$; 当考核指标出现 $A_n \leq A < A_m$ 时, $X=80\%$; 当考核指标出现 $A < A_n$ 时, $X=0\%$ 。	

注: 1、上述“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”以经审计的合并财务报表所载数据为计算依据, 且剔除本次及考核期间内其它后续激励计划股份支付费用影响的数值;

2、本激励计划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。

公司未满足上述业绩考核目标触发值的, 所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售, 由公司按照授予价格回购注销。

④个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照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解除限售额度。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C 三个档次, 届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售额度:

考核结果	A	B	C
个人层面解除限售比例 (Y)	100%	80%	0%

激励对象个人当期可解除限售数量=个人当期计划解除限售额度×公司层面解除限售比例 (X) ×个人层面解除限售比例 (Y)。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能部分或完全解除限售的, 相应数量的限制性股票由公司按照授予价格回购注销, 不可递延至下一年度解除限售。

⑤考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标分为两个层面, 分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司选取以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为公司层面的业绩考核指标。公司综合考量了宏观经济环境、行业发展趋势、市场竞争及公司战略规划与自身经营情况等相关因素, 经过合理预测并兼顾本计划的激励

作用，为本次激励计划设定了上述业绩考核指标，在体现较高成长性要求的同时保障预期激励效果，有利于调动员工的积极性、提升公司核心竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对所有激励对象个人设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到解除限售条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

（七）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股票期权/限制性股票数量及行权/授予价格的调整方法和调整程序。

（八）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股票期权/限制性股票的会计处理原则、价值估计以及对公司经营业绩的影响。

（九）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。

（十）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。

（十一）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、本激励计划的程序

（一）已履行的程序

经本所律师核查，为实施本激励计划，公司已履行下列程序：

1、2026年4月24日，公司第四届董事会薪酬与考核委员会第五次会议审议通过了《关于〈公司2026年股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈公司2026年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》。

2、2026年4月24日，公司第四届董事会第十次会议审议通过了《关于〈公司2026年股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈公司2026年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》。

3、2026年4月24日，公司第四届董事会薪酬与考核委员会对本次激励计划所涉事宜发表了核查意见。

（二）尚待履行的法定程序

1、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、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的审核意见及公示情况的说明。

3、股东会在对本次激励计划进行表决时，需经出席会议的股东所持表决权的2/3（含）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股票期权和限制性股票。经股东会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、行权和注销及限制性股票的授予、解除限售和回购注销等事宜。

5、公司应当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。

综上，本所律师认为，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程序以及尚待履行的程序符合《管理办法》的相关规定，本次激励计划尚需经公司股东会以特别决议审议通过后方可实施。

四、本激励计划的激励对象

（一）激励对象的范围

根据《激励计划（草案）》，本激励计划首次授予的激励对象总人数为918人，占公司员工总数（截至2025年12月31日公司员工总人数为1294人）的70.94%，包括：公司董事、高级管理人员、核心技术人员、其他骨干人员。

本激励计划涉及的激励对象中，公司董事/职工代表董事必须经公司股东会/职工代表大会选举通过，高级管理人员必须经公司董事会聘任。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。

根据《激励计划（草案）》，预留授予的激励对象在本次激励计划经股东会审议通过后12个月内确定，预留授予的激励对象的确定标准参照首次授予的标准。

（二）激励对象的核实

根据《激励计划（草案）》并经本所律师核查，已确定的918名激励对象不存在下列情形：

- 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。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，其已获授但未行权的股票期权不得行权，由公司注销；其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。

据公司出具的书面确认并经本所律师核查，本激励计划的激励对象不包括独立董事，不包含外籍员工、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。

综上，本所律师认为，本激励计划激励对象的确定依据和范围符合《公司法》《证券法》等法律法规以及《管理办法》《上市规则》的相关规定。

五、本激励计划的信息披露

根据公司出具的书面确认，公司将在董事会审议通过《激励计划（草案）》及相关议案之日起 2 个交易日内，按照规定公告董事会决议、《激励计划（草案）》及其摘要、《考核管理办法》等文件。

综上，本律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司已履行的信息披露义务符合《管理办法》的相关规定，公司尚需按照相关法律、法规及规范性文件的规定继续履行相应的信息披露义务。

六、公司不存在为激励对象提供财务资助的情形

根据《激励计划（草案）》，激励对象的资金来源为激励对象合法自筹资

金。根据公司出具的书面确认，公司不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权或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》的相关规定。

七、本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）》及董事会薪酬与考核委员会出具的意见，并经本所律师核查，公司实施本次激励计划的目的是为了进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心技术人员以及公司其他骨干员工的积极性，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，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力。

综上，本所律师认为，公司本次激励计划不存在损害公司及其全体股东利益的情形。

八、关联董事回避表决情况

根据公司出具的确认文件，并经本所律师核查，本次激励计划中的拟激励对象名单中包含公司董事。公司第四届董事会第十次会议就本次激励计划相关议案进行表决时，与本激励计划有关的董事张航、梁计鱼已根据《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》中的有关规定对相关议案进行回避表决，与本《激励计划（草案）》相关议案均由其他非关联董事审议表决通过。

综上，本所律师认为，公司董事会审议本次激励计划及相关议案的程序符合《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；本次激励计划的主要内容符合《管理办法》的相关规定；《激励计划（草案）》确定的激励对象范围符合《管理办法》的相关规定；公司就本次激励计划已履行了现阶段必要的法定程序和信息披露义务，尚需根据《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件的规定履行股东会审议程序及必要的信息披露义务；公司不存在为本激励计划的激励对象提供财务资助的情形；本次激励计划不会损害公司及其全体股东的利益，不存在违反有关法律、行政法规及规范性文件的情形；公司召开董事会审议本激励计划相关议案时，关联董事已回避表决。本激励计划尚需公司股东会以特别决议方式审议通过后方可实施。

（以下无正文）

第三节 签署页

(本页无正文,为《国浩律师(西安)事务所关于陕西斯瑞新材料股份有限公司2026年股票期权与限制性股票激励计划(草案)之法律意见书》签署页)

本法律意见书于2026年4月27日出具,正本一式二份,无副本。

国浩律师(西安)事务所

负责人:张冰



经办律师:

梁德明

张文彬