



江苏

江苏世纪同仁律师事务所
关于金埔园林股份有限公司
2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）的
法律意见书

苏同律证字 2026 第 128 号

南京市建邺区贤坤路江岛智立方 C 座 4 层 邮编：210019

电话：+86 25-83304480 传真：+86 25-83329335

释 义

本法律意见书中，除非文义另有所指，下列词语或简称具有如下含义：

金埔园林、公司、本公司、上市公司	指	金埔园林股份有限公司
金埔有限	指	南京金埔园林建设发展有限公司，金埔园林的前身
《激励计划（草案）》	指	《金埔园林股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》
《公司考核管理办法》	指	《金埔园林股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》
本计划、本激励计划、本次激励计划	指	公司实施本次限制性股票激励计划的行为
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
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价格和条件购买公司一定数量股份的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心员工
授予日/授权日	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/授权日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
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份的价格
有效期	指	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解除限售或回购注销的期间；自股票期权首次授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销的期间
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
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所持有的限制性股票解除限售所必须满足的条件

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
行权	指	激励对象根据激励计划的规定，行使股票期权购买公司股份的行为
行权条件	指	激励计划所设立的，激励对象为行使股票期权所需满足的条件
薪酬委员会	指	公司董事会提名与薪酬考核委员会
《公司章程》	指	《金埔园林股份有限公司章程》
《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	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《自律监管指南》	指	《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》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
深交所	指	深圳证券交易所
本所	指	江苏世纪同仁律师事务所
元、万元	指	人民币元、人民币万元

江苏世纪同仁律师事务所
关于金埔园林股份有限公司
2026年股票期权与限制性股票激励计划（草案）的
法律意见书

致：金埔园林股份有限公司

江苏世纪同仁律师事务所是经江苏省司法厅批准设立并合法存续和执业的律师事务所，统一社会信用代码“313200007205822566”。本所接受金埔园林的委托，担任公司实施本次激励计划的专项法律顾问，并于2026年4月30日出具本法律意见书。本所根据《证券法》《公司法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等中国现行法律、行政法规、部门规章及规范性文件和《公司章程》的有关规定，就公司根据《激励计划（草案）》的规定授予激励对象限制性股票和股票期权的相关事项，出具本法律意见书。

第一部分 律师声明事项

为出具本法律意见书，本所依据《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）》等有关规定，对与本次激励计划有关的事实进行了调查，查阅了金埔园林向本所提供的本所律师认为出具本法律意见书所需查阅的文件，金埔园林向本所做出如下保证：金埔园林向本所提供的本所律师认为出具本法律意见书所必需的、真实的原始书面材料、副本材料、复印材料、确认函或证明，内容真实、准确、完整，无虚假记载、重大遗漏或误导性陈述，且相关文件及副本材料或复印件均与相应的原件材料保持一致。

本所及本所律师依据《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，保证本法律意见书所认定的事实真实、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。

本所仅就与公司拟实施的本次激励计划相关的法律问题发表意见，且仅根据中国现行法律法规发表法律意见，并不依据任何中国境外法律发表法律意见。本所不对公司本次激励计划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。在本法律意见书中对有关财务数据或结论进行引述时，本所已履行了必要的注意义务，但该等引述不应视为本所对这些数据、结论的真实性和准确性做出任何明示或默示的保证。

本所同意公司将本法律意见书作为其实施本次激励计划的必备文件之一，随其它材料一起上报或公开披露，并对所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为实施本次激励计划之目的使用，不得用作任何其它目的。本所同意公司在其为实施本次激励计划所制作的相关文件中引用本法律意见书的相关内容，但公司做上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解，本所有权对上述相关文件的相应内容再次审阅并确认。

本所根据《公司法》《证券法》等有关法律、法规和中国证监会有关规定的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对公司提供的有关文件和事实进行了核查和验证，现出具法律意见如下：

第二部分 法律意见书正文

一、本次激励计划的主体资格

(一) 金埔园林系依法设立并有效存续的上市公司

1.经本所律师核查，2011年9月8日，王宜森、王建优、珠海铎创投资管理有限公司、苏州新区高新技术产业股份有限公司、深圳市招商局科技投资有限公司、深圳市海盛投资基金管理有限公司、金雪梅、杨积卫、北京泰和汉华

投资管理有限公司、程治和、王宜琴、王宜松、张克贤、魏伯宝、龚俊、窦逗、章利平、刘波、董焯晖、余航、陈颖、钱俊秋、郭春平、程友芹、钱继彬共同签署了《南京金埔园林股份有限公司发起人协议》，约定金埔园林以其前身金埔有限整体变更设立，各发起人以其在金埔有限中的净资产按比例折股投入金埔园林。金埔园林整体变更设立后，各发起人在金埔园林中的持股比例保持不变，金埔有限的股东按原持股比例分割经审计后的净资产。2011年11月3日，南京市工商行政管理局向公司核发了《营业执照》（统一社会信用代码：91320100249798476X），住所为南京市江宁区东山街道润麒路70号，法定代表人为王宜森，注册资本为6,000万元人民币，公司类型为股份有限公司。因此，公司属于依法设立的股份有限公司。

2.经本所律师核查，经中国证监会“证监许可2021[2742]号”《关于同意金埔园林股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》批复并经深交所“深证上[2021]1116号”《关于金埔园林股份有限公司人民币普通股股票在创业板上市的通知》同意，金埔园林首次向社会公开发行人民币普通股26,400,000股，公司股票于2021年11月12日在深圳证券交易所创业板上市，股票简称“金埔园林”，股票代码“301098”。因此，金埔园林属于A股股票已依法在国务院批准的证券交易所挂牌交易的上市公司。

3.根据公司的《营业执照》，金埔园林的基本情况如下：

公司名称	金埔园林股份有限公司
统一社会信用代码	91320100249798476X
注册资本	18,393.5223万元人民币
公司类型	股份有限公司（上市、自然人投资或控股）
法定代表人	王宜森
住所	南京市江宁区东山街道润麒路70号
成立日期	1998年6月26日
经营期限	1998年6月26日至无固定期限
经营范围	许可项目：建设工程设计；文物保护工程施工；文物保护工程设计；路基路面养护作业；公路管理与养护；住宅室内装饰装修；建设工程施工（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：园林绿化工程施工；土石方工程施

	<p>工；市政设施管理；环境卫生公共设施安装服务；工程技术服务（规划管理、勘察、设计、监理除外）；工程造价咨询业务；土壤污染治理与修复服务；城乡市容管理；土地整治服务；工程和技术研究和试验发展；普通机械设备安装服务；专业设计服务；平面设计；规划设计管理；花卉种植；树木种植经营；园艺产品种植；林业产品销售；园艺产品销售；建筑材料销售；建筑用钢筋产品销售；生态环境材料销售；建筑装饰材料销售；建筑工程用机械销售；森林公园管理；智能农业管理；城市绿化管理；名胜风景区管理；农业园艺服务；工程管理服务；信息技术咨询服务；文物文化遗址保护服务；与农业生产经营有关的技术、信息、设施建设运营等服务；水污染防治服务；软件开发；新材料技术研发；资源再生利用技术研发；物联网技术研发；科技推广和应用服务；技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广（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）</p>
--	--

经本所律师核查，公司至今不存在任何需要终止的情形，是依法有效存续的企业法人。

（二）金埔园林不存在不得实行股权激励计划的情形

根据中兴华会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《金埔园林股份有限公司2025年度合并及母公司财务报表审计报告》（中兴华审字[2026]00008041号）、公司的确认及本所律师核查，截至本法律意见书出具日，金埔园林不存在《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，本所律师认为，金埔园林系在中国境内依法设立并有效存续的已上市股份有限公司，且不存在不得实行股权激励计划的情形，具有实施本次激励计划的主体资格，符合《管理办法》规定的实行股权激励的条件。

二、本次激励计划的主要内容及合规性

2026年4月30日，公司召开第五届董事会第三十三次会议，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》《关于提请股东会授权董事会办理2026年股票期权与限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。本激励计划的主要内容如下：

（一）本次激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》第二章之规定，本次激励计划系为了进一步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。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了公司施行的目的，符合《管理办法》第九条第（一）项之规定。

（二）激励对象的确定依据和范围

1.根据《激励计划（草案）》第四章之规定，本次激励计划激励对象的确定依据如下：

（1）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、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）职务依据

本激励计划的激励对象为在本公司（含子公司，下同）任职的董事、高级

管理人员、核心技术人员或者核心业务人员，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会拟定名单，并经公司薪酬委员会核实确定。

2.根据《激励计划（草案）》第四章之规定，本次激励计划授予激励对象的范围如下：

（1）激励对象范围

本激励计划授予的激励对象总人数共计 43 人，包括董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工，占截至 2025 年 12 月 31 日公司全部职工人数的 9.73%。

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。

以上激励对象中，所有激励对象必须在公司授予股票期权、限制性股票时与公司（含子公司）存在劳动关系或聘用关系。

（2）激励对象的核实

本激励计划经公司董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务类别，公示期不少于 10 天。

公司薪酬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 日披露薪酬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薪酬委员会核实。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了激励对象的确定依据及范围，激励对象的确定合法合规，激励对象的资格符合《管理办法》第八条第一款、第九条第（二）项和《上市规则》第 8.4.2 条的规定。

（三）本激励计划具体内容

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）》第五章之规定，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，符合《管理办法》第十二条之规定。

（2）股票期权激励计划标的股票的数量及占公司股份总额的比例

根据《激励计划（草案）》第五章之规定，公司拟向激励对象授予的股票期权总量不超过 500.00 万份，涉及的标的股票种类为 A 股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 18,393.56 万股的 2.72%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

截至本法律意见书出具日，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，累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 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，累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%，符合《管理办法》第九条第（三）项的规定和《上市规则》第 8.4.5 条。

（3）股票期权激励计划的分配情况

根据《激励计划（草案）》第五章之规定，本激励计划拟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	职务	国籍	获授的股票期权数量 (万份)	占授予股票期权总量的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员						

1	窦逗	董事、总经理	中国	30	6.00%	0.16%
2	朱宽亮	董事、副总经理、 董事会秘书	中国	20	4.00%	0.11%
3	杨晓波	副总经理	中国	10	2.00%	0.05%
4	罗剑洲	副总经理	中国	10	2.00%	0.05%
5	刘明	财务总监	中国	20	4.00%	0.11%
6	刘雁丽	职工代表董事	中国	10	2.00%	0.05%
二、其他核心骨干						
1	其他核心技术（业务）员工（32人）			400	80.00%	2.17%
首次授予部分合计（共计38人）				500	100%	2.72%
合计				500	100.00%	2.72%

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。

3.在股票期权授予前，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%。

据此，本所律师认为，本次激励计划拟授予的股票期权已明确列明拟激励人员的姓名、职务、可获授的权益数量及占股权激励计划拟授出权益总量的百分比，以及其他激励对象（各自或按适当分类）的姓名、职务、可获授的权益数量及占激励计划拟授出权益总量的百分比，符合《管理办法》第九条第（四）项及《上市规则》第 8.4.5 条之规定。

（4）股票期权激励计划的有效期限、授予日、等待期、可行权日和禁售期

根据《激励计划（草案）》第五章之规定，股票期权激励计划的有效期限、授予日、等待期、可行权日和禁售期规定具体如下：

①股票期权激励计划的有效期限

本激励计划股票期权的有效期限自股票期权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 36 个月。

②股票期权激励计划的授予日

本激励计划经股东会审议通过后，公司须在股东会审议通过后 60 日内向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，应当及时披露未完成的原因，并终止实施股票期权激励计划，未授予的股票期权失效。

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定，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。

③等待期

本激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，授予的股票期权等待期为自相应授予部分授予之日起 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可行权日

在本激励计划经股东会通过后，股票期权自相应授予之日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- 1) 公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，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，至依法披露之日内；
- 4) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。在可行权日内，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。

授予股票期权的行权期及各期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	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起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%
--------	--	-----

激励对象必须在股票期权激励计划有效期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权或递延至下期行权。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

⑤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。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》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》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。

据此，本所律师认为，本次股票期权激励计划已明确规定了有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期，符合《管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第三十条、第三十一条、第三十二条、第四十四条的相关规定。

（5）股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

①股票期权的行权价格

本激励计划授予股票期权的行权价格为 9.48 元/份，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有效期内以每份 9.48 元的价格购买 1 股公

司股票的权利。

②股票期权的行权价格的确定方法

授予的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的 100.00%：

- 1) 本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价为每股 9.48 元。
- 2) 本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价为每股 8.70 元。

③定价依据及合理性说明

公司本次股票期权的行权价格及定价方法是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定，体现了公司实际激励需求。另外，随着行业及人才竞争的加剧，公司人才成本随之增加，需要有长期的激励政策配合，实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。以上设置有助于提升公司价值，更好地保障股东权益，符合公司一贯坚持的激励与约束相对等的原则。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了股票期权的行权价格及行权价格的确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项规定。

（6）股票期权激励对象获授予行权的条件

①股票期权的获授条件

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股票期权的行权条件

行权期内，必须同时满足下列条件时，激励对象已获授的股票期权方可行权：

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行权的股票期权应当由公司注销。任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行权的股票期权应当由公司注销。

3) 激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划授予股票期权的激励对象考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度, 每个会计年度考核一次, 各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	考核年度	业绩考核目标 (满足任一指标) (Am)	触发值 (An)
第一个行权期	2026年	2026年会计年度营业收入不低于5亿元; 或经营活动产生的现金流量净额为正。	2026年会计年度营业收入不低于4亿元
第二个行权期	2027年	2026年以及2027年两年累计营业收入不低于10亿元; 或经营活动产生的现金流量净额为正。	2026年以及2027年两年累计营业收入不低于8亿元
考核指标	完成度	公司层面可行权比例 (M)	
对应考核年度业绩目标完成值 (A)	$A \geq A_m$	M=100%	
	$A_n \leq A < A_m$	M=80%	

	A < A _n	M=0%
--	--------------------	------

注：上述经营活动产生的现金流量净额为正、2026年会计年度营业收入不低于5亿元、2026年以及2027年两年累计营业收入10亿元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。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

4) 激励对象个人层面的绩效考核要求

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行权比例。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，对应的个人层面行权比例如下：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面行权比例	100%	100%	80%	0%

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

5) 考核指标的科学性和合理性说明

公司层面业绩指标为经营活动产生的现金流量净额为正、2026年会计年度营业收入不低于5亿元、2026年以及2027年两年累计营业收入10亿元。营业收入指标是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业未来业务拓展趋势的重要标志。公司层面整体指标设计有利于公司在面对行业竞争时能够稳健发展，吸引和留住优秀人才，有利于调动激励对象的工作热情和积极性，促使公司战略目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。公司所设定的考核目标科学、合理，充分考虑了当前经营状况及未来战略发展规划等综合因素。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，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年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了股票期权的获授予行权

的条件，符合《管理办法》》第七条、第八条、第九条第（六）项和（七）项、第十条、第十一条、第十八条的规定。

（7）股票期权激励计划的调整方法和程序

①股票期权数量的调整方法

1) 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中：Q₀为调整前的股票期权数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的股票期权数量。

2) 配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1+P_2 \times n)$$

其中：Q₀为调整前的股票期权数量；P₁为股权登记日当日收盘价；P₂为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q为调整后的股票期权数量。

3) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀为调整前的股票期权数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的股票期权数量。

4) 派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

②股票期权行权价格的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股或派息等事项，应对股票期权的行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

1) 资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率；P 为调整后的行权价格。

2) 配股

$$P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）；P 为调整后的行权价格。

3) 缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；n 为缩股比例；P 为调整后的行权价格。

4) 派息

$$P=P_0-V$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的行权价格。经派息调整后，P 仍须大于 1。

5) 增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

③股票期权激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了股票期权激励计划的调

整方法和调整程序，符合《管理办法》第九条第（九）项、第四十八条、第五十九条之规定。

（8）股票期权的会计处理方法

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

①期权价值的计算方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》及《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择 Black-Scholes 模型（B-S 模型）来计算股票期权的公允价值，并于 2026 年 4 月 30 日对授予的 500.00 万份股票期权的公允价值进行预测算，具体参数如下：

- 1) 标的股价：9.48 元/股；
- 2) 有效期分别为：12 个月、24 个月；
- 3) 历史波动率：27.15%、34.02%（分别采用创业板指最近 12 个月、24 个月的波动率）；
- 4) 无风险利率：0.95%、1.05%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期存款基准利率）。

②预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假定公司于 2026 年 5 月向激励对象授予权益，本期激励计划授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

需摊销的总费用（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
712.50	322.50	313.75	76.25

注：1.上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日、授予价格和可行权数量相关，激励对象在可行权前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际可行权数量从而减少股份支付费用。同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2.上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

3.上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由四舍五入所造成。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了股票期权激励计划的会计处理等事项，符合《管理办法》第九条第（十）项之规定。

2.第一类限制性股票激励计划

（1）限制性股票的来源

根据《激励计划（草案）》第五章之规定，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，符合《管理办法》第十二条之规定。

（2）授出的限制性股票数量及占公司股份总额的比例

根据《激励计划（草案）》第五章之规定，限制性股票激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量不超过800.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额18,393.56万股的4.35%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

截至本法律意见书出具日，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，累计不超过《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的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《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的1%。

据此，本所律师认为，本次激励计划限制性股票已明确规定了所涉及标的股票种类、来源、数量及占公司股份总额的百分比，符合《管理办法》第九条第

(三) 项的规定；且所规定的前述内容符合《管理办法》第十二条、第十四条第二款和《上市规则》第 8.4.5 条。

(3) 激励对象获授的限制性股票的分配情况

根据《激励计划（草案）》第五章之规定，本激励计划拟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	国籍	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员						
1	窦逗	董事、总经理	中国	50	6.25%	0.27%
2	朱宽亮	董事、副总经理、董事会秘书	中国	100	12.50%	0.54%
3	杨晓波	副总经理	中国	20	2.50%	0.11%
4	罗剑洲	副总经理	中国	10	1.25%	0.05%
5	任弼卿	副总经理	中国	5	0.63%	0.03%
6	刘明	财务总监	中国	60	7.50%	0.33%
7	刘雁丽	职工代表董事	中国	15	1.88%	0.08%
二、核心业务骨干						
1	其他核心技术（业务）员工（36人）			540	67.50%	2.94%
首次授予部分合计（共计43人）				800	100%	4.35%
合计				800	100.00%	4.35%

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。

3.在限制性股票授予前，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%。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确列明拟激励人员的姓名、职务、可获授的权益数量及占股权激励计划拟授出权益总量的百分比，以及其他激励对象（各自或按适当分类）的姓名、职务、可获授的权益数量及占激励计划拟授出

权益总量的百分比，符合《管理办法》第九条第（四）项及《上市规则》第8.4.5条之规定。

（4）限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

根据《激励计划（草案）》第五章之规定，本次限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期规定具体如下：

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日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售之日止，最长不超过36个月。

②限制性股票激励计划的授予日

本激励计划经股东会审议通过后，由董事会确定授予日，授予日必须为交易日。

公司须在股东会审议通过后60日内向激励对象授予限制性股票并完成公告；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，并终止实施限制性股票激励计划，未授予的限制性股票失效。

公司不得在下列期间内授予限制性股票：

- 1) 公司年度报告、半年度报告公告前15日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前15日起算；
- 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起至依法披露之日内；
- 4) 中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入60日期限之内。

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》中对上述期间的有关规定发生了变化，则本激

励计划公司不得授出限制性股票的期间应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

③限制性股票激励计划的限售期和解除限售安排

本激励计划授予的限制性股票适用不同的限售期。本激励计划授予的限制性股票限售期分别为自激励对象获授的限制性股票授予日起 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解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

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回购注销。

本激励计划授予的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	解除限售权益数量占授予权益总量的比例
第一个解除限售期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 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%

当期解除限售的条件未成就的，限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

④限制性股票激励计划禁售期

本次激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》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。若相关法律、法规和规范性文件对短线交易的规定发生变化，则按照变更后的规定处理上述情形。

2) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，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。

3) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，其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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关规定。

4) 在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》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。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期，符合《管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第二十四条、第二十五条和《上市规则》第 8.4.6 条之规定。

（5）限制性股票的授予价格及其确定方法

根据《激励计划（草案）》第五章之规定，本次限制性股票激励计划的授予价格及其确定方法具体如下：

①限制性股票的授予价格

本激励计划授予限制性股票的授予价格为每股 4.74 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 4.74 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。

在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股、派息等事

宜，本期激励计划中限制性股票的数量及授予价格将做相应的调整。

②限制性股票的授予价格的确定方法

本计划授予的限制性股票的授予价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者的 50.00%：

- 1) 本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价为每股 9.48 元。
- 2) 本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价为每股 8.70 元。

③定价依据及合理性说明

公司本次限制性股票的授予价格及定价方法是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定，体现了公司实际激励需求。另外，随着行业及人才竞争的加剧，公司人才成本随之增加，需要有长期的激励政策配合，实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。以上设置有助于提升公司价值，更好地保障股东权益，符合公司一贯坚持的激励与约束相对等的原则。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了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 8.4.4 条之规定。

（6）限制性股票的授予条件与解除限售条件

根据《激励计划（草案）》第五章之规定，本次限制性股票激励计划的激励对象限制性股票的授予条件与解除限售条件具体如下：

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限制性股票的解除限售条件

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解除限售的限制性股票应当由公司回购注销。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解除限售的限制性股票应当由公司回购注销。

3) 激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划授予限制性股票的激励对象考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标（满足任一指标）（ A_m ）	触发值（ A_n ）
第一个解除限售期	2026年	2026年会计年度营业收入不低于5亿元；或经营活动产生的现金流量净额为正。	2026年会计年度营业收入不低于4亿元
第二个解除限售期	2027年	2026年以及2027年两年累计营业收入不低于10亿元；或经营活动产生的现金流量净额为正。	2026年以及2027年两年累计营业收入不低于8亿元
考核指标	完成度	公司层面解除限售比例（ M ）	
对应考核年度业绩目标完成值（ A ）	$A \geq A_m$	$M=100\%$	
	$A_n \leq A < A_m$	$M=80\%$	
	$A < A_n$	$M=0\%$	

注：上述经营活动产生的现金流量净额为正、2026年会计年度营业收入不低于5亿元、2026年以及2027年两年累计营业收入10亿元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。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购并注销。

4) 激励对象个人层面的绩效考核要求

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解除限售比例。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，对应的个人层面解除限售比例如下：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面解除限售比例	100%	100%	80%	0%

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解除限售或不能完全解除限售的，则不能解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销，不可递延至下一年度。

5) 考核指标的科学性和合理性说明

公司层面业绩指标为经营活动产生的现金流量净额为正、2026年会计年度营业收入不低于5亿元、2026年以及2027年两年累计营业收入10亿元。营业收入指标是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业未来业务拓展趋势的重要标志。公司层面整体指标设计有利于公司在面对行业竞争时能够稳健发展，吸引和留住优秀人才，有利于调动激励对象的工作热情和积极性，促使公司战略目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。公司所设定的考核目标科学、合理，充分考虑了当前经营状况及未来战略发展规划等综合因素。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，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年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了限制性股票的授予条件与解除限售条件，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、第十八条和第二十六条之规定。

（7）限制性股票激励计划的调整方法和程序

根据《激励计划（草案）》第五章之规定，本次限制性股票激励计划的调整方法和程序如下：

①限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

1) 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中：Q₀为调整前的限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的限制性股票数量。

2) 配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1+P_2 \times n)$$

其中：Q₀为调整前的限制性股票数量；P₁为股权登记日当日收盘价；P₂为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q为调整后的限制性股票数量。

3) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票数量。

4) 派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

②限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

1) 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中：P₀为调整前的限制性股票授予价格；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P为调整后的限制性股票授予价格。

2) 配股

$$P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中：P₀为调整前的限制性股票授予价格；P₁为股权登记日当日收盘价；P₂为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；P为调整后的限制性股票授予价格。

3) 缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀为调整前的限制性股票授予价格；n为缩股比例；P为调整后的限制性股票授予价格。

4) 派息

$$P=P_0-V$$

其中：P₀为调整前的限制性股票授予价格；V为每股的派息额；P为调整后的限制性股票授予价格。经派息调整后，P仍须大于1。

5) 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的

议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

③限制性股票的调整程序

公司股东会授权公司董事会依据本计划所列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。董事会调整限制性股票数量和授予价格后，应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本计划的规定向董事会出具专业意见。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了限制性股票激励计划的调整方法和调整程序，符合《管理办法》第九条第（九）项、第四十八条、第五十九条之规定。

（8）股权激励计划的会计处理方法

根据《激励计划（草案）》第五章之规定，按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

①限制性股票公允价值的计算方法

公司依据会计准则的相关规定，确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按解除限售比例进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

1) 授予日

根据公司向激励对象授予股份的情况确认“银行存款”“其他应付款-限制性股票回购义务”等。

2) 锁定期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在锁定期内的每个资产负债表日，以对可解锁的限制性股票数量的最佳估算为基础，按照授予日权益工具的公允价值，将取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益或负债。

3) 解锁日

在解锁日，如果达到解锁条件，可以解锁，结转解锁日前每个资产负债表日确认的资本公积（其他资本公积）；如果全部或部分股票未被解锁而失效或作废，则由公司按照授予价格进行回购，按照会计准则及相关规定处理。

②预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本期激励计划的股份支付费用，该等费用将在本期激励计划的实施过程中按解除限售的比例摊销。由本期激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假定公司于2026年5月向激励对象授予权益，本期激励计划授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

需摊销的总费用（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
3,728.00	1,864.00	1,553.33	310.67

注：1.上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日、授予价格和解除限售数量相关，激励对象在解除限售前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际解除限售数量从而减少股份支付费用。同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2.上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

3.上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由四舍五入所造成。

经初步预计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关各期经营业绩有所影响，但影响程度不大。与此同时，本激励计划的实施，将进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司员工的积极性、责任感和使命感，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同关注公

司的长远发展。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了限制性股票激励计划的会计处理等事项，符合《管理办法》第九条第（十）项之规定。

（9）回购注销的原则

公司按本激励计划规定回购注销限制性股票的，除本激励计划另有约定外，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

①回购数量的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等影响公司股本总额或公司股票数量事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购数量做相应的调整，调整方法如下：

1) 资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中：Q₀为调整前的限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的限制性股票数量。

2) 配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1+P_2 \times n)$$

其中：Q₀为调整前的限制性股票数量；P₁为股权登记日当日收盘价；P₂为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q为调整后的限制性股票数量。

3) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票数量。

4) 派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

②回购价格的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股、派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格做相应的调整，调整方法如下：

1) 资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀ 为每股限制性股票授予价格；n 为每股公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量）

2) 配股

$$P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格，P₁ 为股权登记日当天收盘价；P₂ 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）

3) 缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀ 为每股限制性股票授予价格；n 为每股的缩股比例（即 1 股股票缩为 n 股股票）。

4) 派息

$$P=P_0-V$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀ 为调整前的每股限制性股票回购价格；V 为每股的派息额。经派息调整后，P 仍须大于 1。

5) 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

③回购数量与价格的调整程序

1) 公司股东会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购数量与回购价格。董事会根据上述规定调整回购数量与回购价格后，应及时公告。

2) 因其他原因需要调整限制性股票回购数量与回购价格的，应经董事会作出决议并经股东会审议批准。

④回购注销的程序

公司应及时召开董事会审议根据上述规定进行的回购调整方案，依法将回购股份的方案提交股东会批准，并及时公告。公司实施回购时，应向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限责任公司办理登记结算事宜

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了限制性股票激励计划的回购注销等事项，符合《管理办法》第二十七条之规定。

（四）本次激励计划的实施程序

根据《激励计划（草案）》第六章之规定，本次激励计划的实施程序如下：

1.本激励计划生效程序

（1）公司薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及摘要，并提交董事会审议。

（2）公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，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。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东会审议；同时提请股东会授权，负责实施股票期权的授予、行权、注销、限制性股票的授予、解除限售和回购注销等工作。

(3) 薪酬委员会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

(4) 本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。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）。薪酬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 日披露薪酬委员会对激励名单审核意见及公示情况的说明。

(5) 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，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。

(6) 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权益。经股东会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、行权、注销、限制性股票的授予、解除限售和回购注销等事宜。

2. 本激励计划相关权益的授予程序

(1) 股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与激励对象签署《股权激励协议书》，以约定双方的权利义务关系。

(2) 公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告，薪酬委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

(3) 公司薪酬委员会应当对股票期权、限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

(4) 公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，薪酬委员会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

(5) 本激励计划经股东会审议通过后，公司应当在 60 日内向激励对象进行首次授予，并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在 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，自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内授出。

(6) 公司授予权益前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司办理登记结算事宜。

3.股票期权的行权程序

(1) 在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议，薪酬委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，由公司办理行权事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

(2) 激励对象可对已行权的股票期权进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

(3) 公司股票期权行权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司办理登记结算事宜。

公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。

(4) 激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

4.第一类限制性股票的解除限售程序

(1) 在解除限售日前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本激励计划设定的解除限售条件是否成就进行审议，薪酬委员会应当

同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象解除限售的条件是否成就出具法律意见。对于满足解除限售条件的激励对象，由公司统一办理解除限售事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司回购注销其持有的该次解除限售对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

(2) 激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

(3) 公司解除限售相关权益前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司办理登记结算事宜。

5. 本激励计划的变更程序

(1) 公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

(2) 公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东会审议决定，且不得包括下列情形：

① 导致加速行权、提前解除限售的情形；

② 降低授予价格的情形（因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外）。公司拟在当年第三季度报告披露后变更股票激励方案的，不得降低当年行使权益的条件。

(3) 公司应及时披露变更原因及内容，薪酬委员会应当就变更后的方案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发表意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

6. 本激励计划的终止程序

(1) 公司在股东会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

(2) 公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东会审议决定。

(3) 律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本办法及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

(4) 终止实施本激励计划的，公司应在履行相应审议程序后及时向中国证券登记结算有限责任公司申请办理已授予股票期权注销、限制性股票回购注销手续。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了上市公司授出权益、激励对象行使权益的程序和激励计划的变更、终止，符合《管理办法》第九条第（八）、第（十一）项之规定，且所规定的前述内容符合《管理办法》第二十条、第五章之规定。

（五）公司发生异动、激励对象发生异动的处理

根据《激励计划（草案）》第八章之规定，公司发生异动、激励对象个人情况发生变化规定如下：

1.公司发生异动的处理

(1) 公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权终止行权、未获授的股票期权作废；已获授但尚未解除限售的限制性股票进行回购注销：

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情形；

⑤中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

(2) 公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

①公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

②公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

(3) 公司出现下列情形之一的，由公司股东会决定本计划是否作出相应变更或调整：

①公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

②公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

(4) 公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合股票期权、限制性股票授予条件或行权、解除限售安排的，未行权的股票期权由公司统一注销，未解除限售的限制性股票由公司进行回购注销处理。

激励对象获授股票期权已行权的，限制性股票已解除限售的，所有激励对象应返还其已获授权益，董事会应按照前款规定收回激励对象所得收益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还已获授权益而遭受损失的，可按照股权激励计划相关安排，向上市公司或负有责任的对象进行追偿。

2.激励对象个人情况发生变化的处理

(1) 激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，激励对象已解除限售的限制性股票、已行权的股票期权不作变更，尚未解除限售的限制性股票将由公司按照授予价格进行回购注销。已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

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) 激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属子公司内任职的，其获授的权益将按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司或其子公司解除与激励对象劳动关系、聘用关系的，激励对象已解除限售的限制性股票、已行权的股票期权不作变更，尚未解除限售的限制性股票将由公司按照授予价格进行回购注销。已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需向公司缴纳完毕已行权、解除限售部分所涉及的个人所得税。若激励对象担任公司独立董事或其他不能持有公司限制性股票、股票期权的人员，则已解除限售的限制性股票、已行权的股票期权不作变更，尚未解除限售的限制性股票将由公司按照授予价格进行回购注销。已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(3) 激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等情形，自离职之日起，尚未解除限售的限制性股票将由公司按照授予价格进行回购注销，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需向公司缴纳完毕已行权、解除限售部分所涉及的个人所得税。

个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：违反了与公司或其关联公司签订的劳动合同、聘用协议、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；违反了居住国家的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况；从公司以外公司或个人处收取报酬，且未提前向公司披露等。公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿。

(4) 激励对象按照国家法规及公司规定正常退休（含退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务），遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其获授的权益继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理。发生本款所述情形后，激励对象无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入行权、解除限售条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为限制

性股票解除限售条件之一。

(5) 激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

①当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的权益可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理，且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权、解除限售条件，其他行权、解除限售条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已行权、解除限售部分所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理行权、解除限售时先行支付当期将行权、解除限售的股票期权、限制性股票所涉及的个人所得税。

②当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，自情况发生之日起，激励对象已解除限售的限制性股票、已行权的股票期权不作变更，尚未解除限售的限制性股票将由公司按照授予价格进行回购注销，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需要向公司支付完毕已行权、解除限售股票期权、限制性股票所涉及的个人所得税。

(6) 激励对象身故，应分以下两种情况处理：

①激励对象若因执行职务身故的，其获授的股票期权、限制性股票将由继承人继承，并按照激励对象身故前本激励计划规定的程序办理行权、解除限售；公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权、解除限售条件，继承人在继承前需向公司支付已行权、解除限售部分所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理行权、解除限售时先行支付当期行权、解除限售的股票期权、限制性股票所涉及的个人所得税。

②激励对象非因执行职务身故的，自情况发生之日起，激励对象已解除限售的限制性股票、已行权的股票期权不作变更，尚未解除限售的限制性股票将由公司按照授予价格进行回购注销。已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已行权、解除限售的股票期权、限制性股票所涉及的个人所得税。

(7) 本激励计划未规定的其他情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

3.公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《股权激励协议书》所发生的或与本激励计划及/或《股权激励协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司薪酬委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了本次激励计变更、终止的情形以及公司发生控制权变更、合并、分立，和激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时的处理措施，符合《管理办法》第九条第（十二）、第（十三）项之规定。

（六）公司与激励对象的权利与义务

根据《激励计划（草案）》第七章之规定，就本次激励计划，公司及激励对象各自的权利义务作如下规定：

1.公司的权利与义务

（1）公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的行权、解除限售条件，公司将按本激励计划规定的原则，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权进行注销，对激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销。

（2）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权、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。

（3）公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

（4）公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

(5) 公司应当根据本激励计划及中国证监会、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限公司深圳分公司等的有关规定，积极配合满足行权、解除限售条件的激励对象按规定进行行权、解除限售操作。但若因中国证监会、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限公司深圳分公司的原因造成激励对象未能行权、解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(6) 若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会薪酬委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对激励对象已获授但尚未行权、解除限售的股票期权、限制性股票进行注销、回购注销。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

(7) 法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

2.激励对象的权利与义务

(1) 激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展作出应有贡献。

(2) 激励对象有权且应当按照本计划的规定获得相关权益，并按规定限售和买卖股票。

(3) 激励对象的资金来源为激励对象自筹的资金。

(4) 激励对象获授的股票期权、限制性股票在行权、解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

(5) 激励对象获授的股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配；激励对象获授的第一类限制性股票，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的分红权、配股权、表决权等。

(6) 激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

(7) 激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或

者重大遗漏，导致不符合授予权益或行权、解除限售安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

(8) 激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未行权的股票期权进行注销，已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销。

(9) 股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司将与激励对象签署《股权激励协议书》，以约定双方在法律、行政法规、规范性文件及本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

(10) 法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了双方的权利义务，该等权利义务不存在违反法律法规情形，符合《管理办法》第九条第（十四）项、第二十条和其他有关法律法规之规定。

（七）本次激励计划内容的完整性

根据《激励计划（草案）》，本所律师认为，该计划已对本次激励计划的目的、激励对象的确定依据和范围、股权激励计划授予的权益数量等重要事项作出明确规定或说明，其内容完整，符合《管理办法》第九条之规定。

综上，本所律师认为，本次激励计划的相关内容符合《公司法》《管理办法》《上市规则》和《自律监管指南》等有关规定。

三、本次激励计划履行的法定程序

（一）本次激励计划已经履行的程序

经本所律师核查，就本次激励计划，金埔园林已经履行了以下法定程序：

1.2026年4月27日，公司召开第五届提名与薪酬考核委员会第十一次会议，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》《关于核查公司<2026年股票期权与限制性股票激励计划（草案）>中激励对象名单的议案》等议案。公司董事会提名与薪酬考核委员会出具《关于公司2026年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的核查意见》，认为公司具备实施股权激励计划的主体资格；本次激励计划的激励对象符合《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效；公司实施本次激励计划有利于进一步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，提高管理效率与水平，有利于公司的可持续发展，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，不存在损害公司及全体股东利益的情况。一致同意公司实施本次激励计划。

2.2026年4月30日，公司召开第五届董事会第三十三次会议，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》《关于提请股东会授权董事会办理2026年股票期权与限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。

（二）本次激励计划尚需履行的程序

根据《管理办法》的有关规定，就本次激励计划，金埔园林仍需履行下列程序：

1.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；

2.公司应在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名和职务，公示期不少于10日，薪酬与提名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日披露薪酬与提名考核委员会对激励名单审核及公示情况的说明；

3.公司召开股东会，本次激励计划尚需出席公司股东会的股东所持表决权的2/3以上通过。除上市公司董事、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，其他股东的投票情况应当单独统计并予以披露。拟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；

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司已就本次激励计划履行了必要的法定程序，符合《管理办法》实施程序的有关规定。但是，公司还应根据《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定履行其他尚需履行的后续程序。

四、本次激励对象的确定

根据《激励计划（草案）》，激励对象确定的法律依据是根据《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。激励对象确定的职务依据是在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

经本所律师核查，本所律师认为，本激励计划的激励对象的确定符合《管理办法》和《上市规则》的相关规定。

五、本次激励计划的信息披露

经本所律师核查，公司于2026年4月30日召开第五届董事会第三十三次会议，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》《关于提请股东会授权董事会办理2026年股票期权与限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。公司将按照规定在深圳证券交易所指定网站公示《激励计划（草案）》及其摘要、董事会决议等。

据此，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司已就本次股票激励计划履行了相关的信息披露义务，符合《管理办法》和《自律监管指南》的相关规

定。此外，随着本激励计划的实施和后续进展，公司尚需按照相关规定履行相应的信息披露义务。

六、公司未对激励对象提供财务资助

根据《激励计划（草案）》，激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，公司承诺不为激励对象依股权激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助。

据此，本所律师认为，公司并未为本次激励计划的激励对象提供财务资助，其资金来源合法合规，符合《管理办法》第二十一条之规定。

七、本次激励计划不存在明显损害上市公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形

经本所律师核查，本所律师认为：

1.本次激励计划的主要内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定；

2.本次激励计划的实施目的系为了进一步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；

3.本次激励计划激励对象购买获授标的股票所需资金将由激励对象自筹解决，不存在由公司通过提供财务资助或担保方式解决的情形；

4.对于本激励计划，公司董事会提名与薪酬考核委员会已发表意见，认为本次激励计划有利于公司的持续健康发展，不会损害公司及全体股东的利益。

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的情形，并未违反相关法律、行政法规的规定。

八、关联董事的回避表决

根据《激励计划（草案）》，并经本所律师核查，董事会审议本次激励计划相关议案时，作为激励对象的董事窦逗、朱宽亮、刘雁丽已回避表决。

九、结论性意见

综上所述，本所律师认为：

1.金埔园林具备实施本次激励计划的主体资格；

2.本次激励计划的相关内容符合《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、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定；

3.就本次激励计划，公司已履行了必要的法定审批程序及必要的信息披露程序，在本激励计划经公司股东会审议批准后，公司尚需按照相关的规定继续履行后续的信息披露义务；

4.本次激励计划激励对象的确定合法合规，激励对象购买获授标的股票所需资金将由激励对象自筹解决，不存在由公司通过提供财务资助或担保方式解决的情形；

5.本次激励计划不存在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，但尚需经公司股东会批准后方可实施；

6.公司关联董事在审议本次激励计划相关议案时，履行了回避义务。

（以下无正文）

（此页无正文，为《江苏世纪同仁律师事务所关于金埔园林股份有限公司
2026年股票期权与限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》之签署页）



江苏世纪同仁律师事务所

负责人：许成宝

经办律师：

徐荣荣

齐凯兵



2026 年 4 月 30 日