

上海君澜律师事务所

关于

苏州瑞可达连接系统股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划作废限制性股票、

2025 年限制性股票激励计划

调整授予价格及数量、作废部分限制性股票及

归属条件成就

之

法律意见书



二〇二六年五月

上海君澜律师事务所
关于苏州瑞可达连接系统股份有限公司
2022 年限制性股票激励计划作废限制性股票、
2025 年限制性股票激励计划调整授予价格及数量、
作废部分限制性股票及归属条件成就之
法律意见书

致：苏州瑞可达连接系统股份有限公司

上海君澜律师事务所（以下简称“本所”）接受苏州瑞可达连接系统股份有限公司（以下简称“公司”或“瑞可达”）的委托，根据《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“《监管指南》”）《苏州瑞可达连接系统股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划》（以下简称“《2022 年激励计划》”）及《苏州瑞可达连接系统股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划》（以下简称“《2025 年激励计划》”）的规定，就瑞可达《2022 年激励计划》作废限制性股票及《2025 年激励计划》调整授予价格及数量、作废部分限制性股票及首次授予部分的限制性股票第一个归属期归属条件成就的相关事项（以下合称“本次作废、调整及归属”）出具本法律意见书。

对本法律意见书，本所律师声明如下：

（一）本所律师依据《中华人民共和国证券法》《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）本所已得到瑞可达如下保证：瑞可达向本所律师提供了为出具本法

律意见书所必需的全部文件，所有文件真实、完整、合法、有效，所有文件的副本或复印件均与正本或原件相符，所有文件上的签名、印章均为真实；且一切足以影响本所律师做出法律判断的事实和文件均已披露，并无任何隐瞒、误导、疏漏之处。

（三）本所仅就公司本次作废、调整及归属的相关法律事项发表意见，而不对公司本次作废、调整及归属所涉及的标的股权价值、考核标准等方面的合理性以及会计、审计等专业事项发表意见，本所及经办律师不具备对该等专业事项进行核查和作出判断的合法资格。本所及经办律师在本法律意见书中对与该等专业事项有关的报表、数据或对会计报告、审计报告等专业报告内容的引用，不意味着本所及经办律师对这些引用内容的真实性、有效性做出任何明示或默示的保证。

本法律意见书仅供本次作废、调整及归属之目的使用，不得用作任何其他目的。

本所律师同意将本法律意见书作为瑞可达本次作废、调整及归属所必备的法律文件，随其他材料一同向公众披露，并依法对所出具的法律意见承担责任。

本所律师按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，在对公司提供的有关文件和事实进行了充分核查验证的基础上，出具法律意见如下：

一、本次作废、调整及归属的批准与授权

（二）《2022年激励计划》的批准与授权

2022年11月17日，公司董事会薪酬与考核委员会2022年第2次会议审议通过了《关于<公司2022年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》

《关于<公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于<公司2022年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。

2022年11月18日，公司第三届董事会第二十一次会议审议通过了《关于<公司2022年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会

授权董事会办理公司股权激励计划相关事宜的议案》及《关于提请召开 2022 年第三次临时股东大会的议案》。

2022 年 11 月 18 日，公司第三届监事会第十六次会议审议通过了《关于<公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核实<公司 2022 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。

2022 年 12 月 5 日，公司 2022 年第三次临时股东大会审议通过了《关于<公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司股权激励计划相关事宜的议案》。

2026 年 5 月 12 日，公司董事会薪酬与考核委员会 2026 年第 4 次会议及第五届董事会第一次会议审议通过《关于调整 2025 年限制性股票激励计划授予价格及授予数量的议案》《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》及《关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对本次归属限制性股票的激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

（二）《2025 年激励计划》的批准与授权

2025 年 1 月 2 日，公司第四届董事会薪酬与考核委员会 2025 年第 1 次会议审议通过了《关于<公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核实<公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。

2025 年 1 月 6 日，公司第四届董事会第十七次会议审议通过了《关于<公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司股权激励计划相关事宜的议案》及《关于提请召开 2025 年第一次临时股东大会的议案》。

2025年1月6日，公司第四届监事会第十六次会议审议通过了《关于<公司2025年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核实<公司2025年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。

2025年1月22日，公司2025年第一次临时股东大会审议通过了《关于<公司2025年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司股权激励计划相关事宜的议案》。

2026年5月12日，公司董事会薪酬与考核委员会2026年第4次会议及第五届董事会第一次会议审议通过《关于调整2025年限制性股票激励计划授予价格及授予数量的议案》《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》及《关于2025年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对本次归属限制性股票的激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

经核查，本所律师认为，根据股东会对董事会的授权，截至本法律意见书出具日，本次作废、调整及归属已取得现阶段必要的批准和授权，履行了相应的程序，符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及上述两期激励计划的相关规定。

二、本次作废、调整及归属的情况

（一）本次作废的具体情况

1. 本次作废的原因、人数及数量

（1）《2022年激励计划》的作废

根据《管理办法》《2022年激励计划》和《公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的规定，《2022年激励计划》授予的限制性股票的公司层面业绩考核目标如下表所示：

归属期		业绩考核目标
首次授予的限制性股票及 2023年9月30日（含）前 授予的预留限制性股票	第一个归属期	2023年营业收入不低于21亿元。
	第二个归属期	2024年营业收入不低于28亿元。
	第三个归属期	2025年营业收入不低于36亿元。
2023年9月30日（不含） 后授予的预留限制性股票	第一个归属期	2024年营业收入不低于28亿元。
	第二个归属期	2025年营业收入不低于36亿元。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。根据容诚会计师事务所（特殊普通合伙）出具的公司2023年度-2025年度审计报告，2023年度-2025年度营业收入均未达到《2022年激励计划》规定的各归属期公司业绩考核目标，故所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票合计80.00万股均不得归属，并作废失效。本次作废后，公司2022年激励计划将实施完毕。

（2）《2025年激励计划》的作废

根据《2025年激励计划》和《公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的相关规定，鉴于公司《2025年激励计划》激励对象中共17名激励对象离职，上述人员已不符合公司激励计划中有关激励对象的规定，应当取消上述激励对象资格，作废其已获授但尚未归属的限制性股票25.48万股。鉴于6名激励对象个人绩效考核结果为C，其当期不得归属的1.7472万股限制性股票由公司作废。

因此，激励对象由239人调整为222人，本次合计作废失效的限制性股票数量为27.2272万股。

2. 本次作废的影响

根据公司相关文件的说明，本次作废不会对公司经营情况产生重大影响，离职人员中有1位核心技术人员，不涉及公司董事、高级管理人员，公司目前有5位核心技术人员，不影响公司管理团队及技术团队的稳定性，也不会影响公司《2025年激励计划》继续实施。本次作废后，公司2022年激励计划将实施完毕。

（二）本次调整的具体情况

1. 调整事由

鉴于公司于2026年4月21日披露了《2025年年度利润分配及公积金转增股本方案公告》，公司拟以实施2025年年度权益分派股权登记日登记的总股本扣减公司回购专用证券账户中股份为基数，向全体股东每10股派发现金红利3.0元（含税），以资本公积金每10股转增4股，不送红股，该方案已经公司2025年年度股东会审议通过，公司将在完成2025年年度权益分派后进行限制性股票的归属登记工作。同时，《2025年激励计划》部分预留权益未在《2025年激励计划》经股东会审议通过后12个月内明确激励对象，相应的预留权益失效。

根据《管理办法》及公司《2025年激励计划》等有关规定，在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事宜，限制性股票的授予价格和权益数量将根据本激励计划做相应的调整。

2. 调整方法

（1）根据《2025年激励计划》的规定，授予价格的调整方法如下：

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_0 为调整前的授予价格； 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（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； P 为调整后的授予价格。

2) 派息： $P=P_0-V$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。经派息调整后， P 仍须大于公司股票票面金额。

（2）根据《2025年激励计划》的规定，授予数量的调整方法如下：

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： Q_0 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。

根据以上公式，2025年年度权益分派实施后，《2025年激励计划》调整后的授予价格为 $(38.98-0.3) \div (1+0.4) \approx 27.63$ 元/股。

《2025年激励计划》授予数量（含预留部分）经2024年年度权益分派实施后由500万股调整为650万股，其中预留授予数量由90万股调整为117万股。鉴于公司实际预留授予数量为30万股，剩余未授予的预留授予部分标的股票共计87.00万股已失效。因此调整后的授予数量为 $(650-87) * (1+0.4) = 788.20$ 万股。

综上，《2025年激励计划》限制性股票授予价格（含预留部分）由38.98元/股调整为27.63元/股，授予数量（含预留部分）由650万股调整为788.20万股。

根据公司2025年第一次临时股东大会的授权，本次对《2025年激励计划》授予价格及授予数量的调整属于股东会授权范围内事项，经公司董事会审议通过即可，无需再次提交公司股东会审议。

3. 本次调整的影响

根据公司相关文件的说明，公司本次对《2025年激励计划》授予价格及授予数量的调整不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，也不会影响《2025年激励计划》继续实施，符合相关法律法规及《2025年激励计划》的相关规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

（三）本次归属的具体情况

1. 归属期

根据《2025年激励计划》的规定，首次授予部分第一个归属期为“自首次

授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止”。《2025 年激励计划》授予日为 2025 年 2 月 5 日，因此《2025 年激励计划》首次授予部分第一个归属期为 2026 年 2 月 5 日至 2027 年 2 月 4 日。

2. 归属条件成就情况

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：

归属条件	达成情况
<p>(一) 公司未发生如下任一情形：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 	公司未发生前述情形，符合归属条件。
<p>(二) 激励对象未发生如下任一情形：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 	激励对象未发生前述情形，符合归属条件。
<p>(三) 归属期任职期限要求</p> <p>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。</p>	本次可归属的激励对象符合归属任职期限要求。
<p>(四) 公司层面业绩考核要求</p> <p>以下指标达成其一：</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 15%； (2) 以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 15%。 <p>注：(1) 上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入； (2) 上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其他员工激励方案的股份支付费用的影响。</p>	根据容诚会计师事务所（特殊普通合伙）对公司 2025 年年度报告出具的审计报告（容诚审字[2026]230Z0116 号）：公司 2025 年度扣除股份支付影响后的净利润 3.04 亿元，较 2024 年增长 72.71%。符合归属条件。

<p>(五) 个人层面绩效考核要求</p> <p>激励对象个人层面的考核根据《苏州瑞可达连接系统股份有限公司薪酬绩效管理制度》及规定实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级，对应的个人层面归属比例如下：</p>				
考核评级	A	B	C	D
个人层面归属比例	100.00%	100.00%	50.00%	0.00%
<p>在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×个人层面归属比例。</p>				

《2025年激励计划》首次授予部分的239名激励对象中：
除17名激励对象离职外，共216名激励对象个人层面绩效考核等级为A或B，对应个人层面归属比例为100%；6名激励对象考核等级为C，对应个人层面归属比例为50%。

3. 本次归属的人数、数量及价格

根据公司第五届董事会第一次会议审议通过的《关于2025年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》，公司本次归属的人数为222人，归属数量171.2256万股，授予价格为27.63元/股（调整后）。

经核查，本所律师认为，本次作废的原因、人数及数量均符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及上述两期激励计划的相关规定。本次作废不会对公司经营情况产生重大影响，离职人员中有1位核心技术人员，不涉及公司董事、高级管理人员，公司目前有5位核心技术人员，不影响公司管理团队及技术团队的稳定性，也不会影响公司《2025年激励计划》继续实施。本次作废后，公司2022年激励计划将实施完毕。本次调整原因、调整方法及调整的价格及数量符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《2025年激励计划》的相关规定，本次调整不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，也不会影响《2025年激励计划》继续实施，符合相关法律法规及《2025年激励计划》的相关规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。公司《2025年激励计划》首次授予的限制性股票已进入第一个归属期，第一个归属期的归属条件已成就，本次归属的人数、数量及价格符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《2025年激励计划》的相关规定。

三、本次作废、调整及归属的信息披露

根据《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的规定，公司将及时公告《第五届董事会第一次会议决议公告》《关于作废部分已经授予

尚未归属的限制性股票的公告》《关于调整 2025 年限制性股票激励计划授予价格及授予数量的公告》及《2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的公告》等文件。随着激励计划的推进，公司还应按照法律、法规、规章、规范性文件的相关规定，及时履行相关的信息披露义务。

经核查，本所律师认为，公司已按照《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的规定履行了现阶段的信息披露义务，公司尚需按照上述规定履行后续的信息披露义务。

四、结论性意见

综上所述，本所律师认为，根据股东会对董事会的授权，截至本法律意见书出具日，本次作废、调整及归属已取得现阶段必要的批准和授权，履行了相应的程序，符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及上述两期激励计划的相关规定。本次作废的原因、人数及数量均符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及上述两期激励计划的相关规定。本次作废不会对公司经营情况产生重大影响，离职人员中有 1 位核心技术人员，不涉及公司董事、高级管理人员，公司目前有 5 位核心技术人员，不影响公司管理团队及技术团队的稳定性，也不会影响公司《2025 年激励计划》继续实施。本次作废后，公司 2022 年激励计划将实施完毕。本次调整原因、调整方法及调整的价格及数量符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《2025 年激励计划》的相关规定，本次调整不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，也不会影响《2025 年激励计划》继续实施，符合相关法律法规及《2025 年激励计划》的相关规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。公司《2025 年激励计划》首次授予的限制性股票已进入第一个归属期，第一个归属期的归属条件已成就，本次归属的人数、数量及价格符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《2025 年激励计划》的相关规定。公司已履行了现阶段的信息披露义务，公司尚需按照上述规定履行后续的信息披露义务。

（本页以下无正文，仅为签署页）

（此页无正文，系《上海君澜律师事务所关于苏州瑞可达连接系统股份有限公司2022年限制性股票激励计划作废限制性股票、2025年限制性股票激励计划调整授予价格及数量、作废部分限制性股票及归属条件成就之法律意见书》之签字盖章页）

本法律意见书于 2026 年 5 月 12 日出具，正本一式贰份，无副本。

上海君澜律师事务所（盖章）

负责人：



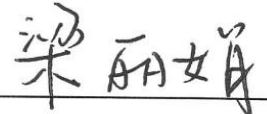
李曼茵

李曼茵

经办律师：



金剑



梁丽娟