

上海兰迪律师事务所

关于钜泉光电科技（上海）股份有限公司
2023 年限制性股票激励计划（草案）
的

法律意见书



中国上海市虹口区东大名路 1089 号北外滩来福士广场东塔 16 楼 邮编: 200082
16th Floor, East Tower, Raffles City, No.1089, Dongdaming Road, Shanghai, China(P.C 200082)

Tel: 86-21-6652-9952 fax: 86-21-6652-2252

www.landinglawyer.com

目 录

释 义.....	4
正 文.....	6
一、公司实施本激励计划的主体资格.....	6
(一) 公司基本情况.....	6
(二) 公司不存在不得实行股权激励计划的情形.....	6
二、本激励计划的主要内容及合法合规性.....	7
(一) 本激励计划的目的.....	7
(二) 本激励计划激励对象的确定依据、范围和核实.....	8
(三) 本激励计划拟授出权益的形式、标的股票来源、数量和分配.....	10
(四) 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期.....	12
(五) 限制性股票的授予价格及确定方法.....	15
(六) 限制性股票的授予条件与归属条件.....	16
(七) 本激励计划的调整方法和程序.....	19
(八) 实施限制性股票激励计划的会计处理及对经营业绩的影响.....	21
(九) 本激励计划的实施、授予、归属及变更、终止程序.....	22
(十) 公司与激励对象各自的权利义务.....	23
(十一) 公司、激励对象发生异动时本激励计划的处理.....	26
三、本激励计划拟订、审议、公示程序.....	29
(一) 股权激励计划已履行的程序.....	29
(二) 股权激励计划仍需履行的程序.....	31
四、本激励计划激励对象的确定.....	32
五、本激励计划的信息披露.....	32
六、公司是否为激励对象提供财务资助.....	32
七、本激励计划的内容是否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.....	33
八、公司关联董事是否已履行回避义务.....	34
九、结论性意见.....	34

上海兰迪律师事务所

关于钜泉光电科技（上海）股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书

致：钜泉光电科技（上海）股份有限公司

上海兰迪律师事务所接受钜泉光电科技（上海）股份有限公司（以下简称“钜泉科技”或“公司”，证券代码为 688391）的委托，为公司实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）所涉及的相关事宜出具法律意见书。

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（2020 年 12 月修订）》及《科创板上市公司自律监管指南第 4 号—股权激励信息披露》等有关法律、法规、规范性文件和《钜泉光电科技（上海）股份有限公司章程》的规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对本激励计划事项所涉及的有关事实进行了检查和核验，出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所律师特作如下声明：

1. 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，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，就钜泉科技 2023 年限制性股票激励计划事项的批准和授权、授予数量、授予条件、归属条件、归属安排等相关事项进行了充分的核查与验证，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、误导性陈述或重大遗漏，并承担相应法律责任。

2. 本所不对有关会计、审计等专业事项及钜泉科技 2023 年限制性股票激励计划所涉及股票价值等非法律问题作出任何评价。本法律意见书对有关会计报表、审计报告及限制性股票激励计划中某些数据、结论的引述，并不意味着本所律师对该等数据、结论的真实性、准确性和完整性作出任何明示或默示的保证。

3. 钜泉科技保证已经提供了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、副本材料或其他口头材料。钜泉科技还保证上述文件真实、准确、完整；文件上所有签字与印章真实；复印件与原件一致。

4. 对于出具本法律意见书至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所律师依赖有关政府部门、公司或其他有关单位出具的证明文件出具本法律意见书。

5. 本法律意见书仅供钜泉科技 2023 年限制性股票激励计划之目的使用，不得用作任何其他目的。

6. 本所同意钜泉科技将本法律意见书作为其实施 2023 年限制性股票激励计划的必备法律文件之一，随同其他申请材料一起提交上海证券交易所予以公开披露，并愿意依法承担相应的法律责任。

释 义

除非上下文另有解释或特殊说明，以下词语在本法律意见书中具有以下含义：

词 语	指	含 义
钜泉科技、公司	指	钜泉光电科技（上海）股份有限公司
本所	指	上海兰迪律师事务所
本所律师	指	上海兰迪律师事务所项目承办律师
《2023年限制性股票激励计划》、本激励计划	指	《钜泉光电科技（上海）股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案）》
《公司考核管理办法》	指	《钜泉光电科技（上海）股份有限公司2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应获益条件后分次获得并登记的公司股票
激励对象	指	按本激励计划规定，获得限制性股票的在公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员与董事会认为需要激励的其他人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期
授予价格	指	公司授予限制性股票时所确定的激励对象获得公司每股限制性股票的价格
有效期	指	自限制性股票首次授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止
归属	指	激励对象满足归属条件后，公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	本激励计划所设立的，激励对象为获得限制性股票所需满足的获益条件
归属日	指	激励对象满足限制性股票获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日

薪酬委员会	指	公司董事会薪酬和考核委员会
《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（2020 年 12 月修订）》
《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	《钜泉光电科技（上海）股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
元、万元	指	中华人民共和国法定货币人民币元、万元

正文

一、公司实施本激励计划的主体资格

（一）公司基本情况

公司成立于2005年05月19日。公司于2022年04月26日经上海证券交易所审核通过，并于2022年07月15日经中国证监会同意注册，首次向社会公众发行人民币普通股1,440.00万股，于2022年09月13日在上海证券交易所科创板上市，证券代码为688391。

公司现持有上海市市场监督管理局签发的统一社会信用代码为91310000775216587B的《营业执照》，为永久存续的股份有限公司，注册资本为人民币5,760.00万元，法定代表人为杨士聪。经营范围为光电技术产品的开发、设计、生产，销售自产产品；集成电路的研发、设计；提供相关的技术咨询与技术服务。注册地址为中国（上海）自由贸易试验区张东路1388号16幢101室。公司总股本为5,760.00万股，每股面值为1元人民币。

经本所律师核查，钜泉科技已按《公司法》《证券法》等有关法律、法规规定制定了《公司章程》。

经本所律师在国家企业信用信息公示系统核查，钜泉科技登记状态为存续。

综上，本所律师认为，钜泉科技有效存续，不存在根据法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》规定的需要终止的情形。

（二）公司不存在不得实行股权激励计划的情形

根据公司的说明，及本所律师审阅了容诚会计师事务所（特殊普通合伙）对公司2021年、2020年、2019年财务报告审计后出具的标准无保留意见的容诚审字[2022]200Z0027号《审计报告》及容诚专字[2022]200Z0058号《内部控制鉴证报告》及查阅公司公告的信息，本所律师认为钜泉科技不存在《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，截至本法律意见书出具之日止，钜泉科技为依法设立并有效存续的股份有限公司，不存在《管理办法》规定的不得实施股权激励计划的情形，符合《管理办法》规定的实行股权激励的条件。据此，钜泉科技具备《管理办法》规定的实施股权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

2023 年 02 月 16 日，钜泉科技第五届董事会第五次会议审议通过了《关于〈钜泉光电科技（上海）股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》，该草案对本激励计划所涉事项作了规定，主要内容包括如下：

（一）本激励计划的目的

根据《2023 年限制性股票激励计划》第二章的规定，钜泉科技实施本激励计划的目的是为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》及《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定，制订本激励计划。

综上，本所律师认为，本激励计划明确了实施目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

（二）本激励计划激励对象的确定依据、范围和核实

根据《2023年限制性股票激励计划》第四章的规定，激励对象的确定依据、范围及核实如下：

1. 激励对象的确定依据

（1）激励对象确定的法律依据

本激励计划的激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》及《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

本激励计划激励对象为在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员与董事会认为需要激励的其他人员。

2. 激励对象的范围

本激励计划首次授予激励对象合计121人，约占公司员工总人数的53.78%（截至2022年12月31日公司员工总数为225人）。激励对象包括公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员与董事会认为需要激励的其他人员，不包括独立董事、监事。

本激励计划的激励对象中，公司的董事与高级管理人员必须经股东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限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司（含子公司）签署劳动合同或聘用合同。

本激励计划首次授予的激励对象包含间接持有公司5%以上股份的中国台湾籍股东杨士聪先生。杨士聪先生自2010年01月起担任公司董事，目前为公司董事长，其优秀的战略眼光与经营策略让公司始终站在市场发展的前沿，对公司未来的经营方针、投资计划及发展战略具有决定性的影响力。本次对杨士聪先生进

行股权激励，将有助于带领公司向更远的目标发展，符合公司的实际情况和发展需要，也有利于维护广大股东的长远利益，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

同时，本激励计划首次授予的激励对象包含中国台湾籍员工郑文昌先生及美国籍员工Xuming Zhang（张旭明）先生。郑文昌先生目前为公司总经理，Xuming Zhang（张旭明）先生为公司副总经理、技术总监，他们对公司的经营管理、企业发展战略等重大决策以及技术研发工作具有重要影响力。本次对郑文昌先生和Xuming Zhang（张旭明）先生进行股权激励，将有助于带领公司向更远的目标发展，符合公司的实际情况和发展需要，也有利于维护广大股东的长远利益，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

预留授予部分的激励对象在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、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。

3. 激励对象的核实程序

2023年02月16日，钜泉科技第五届监事会第五次会议审议通过了《关于核实〈钜泉光电科技（上海）股份有限公司2023年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单〉的议案》，对激励对象名单进行了核实，核实后认为列入本激励计划的激励对象名单的人员不存在《管理办法》第八条第二款第（一）项至第（六）项的情形，作为激励对象的主体资格合法有效，符合《管理办法》和《上市规则》的相关规定。

公司将在召开股东大会前，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10日。监事会将在股东大会审议本激励计划前5日披露对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦经公司监事会核实。

综上，本所律师认为，本激励计划已明确了激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第九条第（二）项的规定。激励对象不存在《管理办法》第八条

第二款第（一）项至第（六）项的情形，不包括独立董事、监事，并对单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东及关键岗位的外籍员工作为激励对象的必要性和合理性进行了充分的说明，符合《管理办法》第八条、《上市规则》第10.4条及《自律监管指南》的相关规定。激励对象的核实程序符合《管理办法》第三十七条和《自律监管指南》的相关规定。

（三）本激励计划拟授出权益的形式、标的股票来源、数量和分配

根据《2023 年限制性股票激励计划》第五章、第六章的规定，本激励计划拟授出的权益形式、来源、数量和分配如下：

1. 拟授出权益形式及股票来源

本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的公司 A 股普通股股票。

2. 拟授出权益的数量

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 72.00 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 5,760.00 万股的 1.25%。其中，首次授予限制性股票 70.00 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 5,760.00 万股的 1.22%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 97.22%；预留 2.00 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 5,760.00 万股的 0.03%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 2.78%。

截至本激励计划草案公布日，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未超过公司股本总额的 20.00%。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公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1.00%。

3. 激励对象名单及拟授出权益的分配情况

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：

姓名	职务	国籍	获授的限制性股票数量	占本激励计划拟授出权	占本激励计划草案公布
----	----	----	------------	------------	------------

			(万股)	益数量的比例	日股本总额比例
一、董事、高级管理人员					
杨士聪	董事长	中国台湾	3.50	4.86%	0.06%
郑文昌	总经理	中国台湾	3.00	4.17%	0.05%
Xuming Zhang (张旭明)	副总经理、技术总监	美国	0.80	1.11%	0.01%
刁峰智	财务总监	中国	0.80	1.11%	0.01%
凌云	董事会秘书	中国	0.80	1.11%	0.01%
二、核心技术人员					
马侠	核心技术人员	中国	0.80	1.11%	0.01%
张明雄	核心技术人员	中国	0.80	1.11%	0.01%
潘宇	核心技术人员	中国	0.80	1.11%	0.01%
王勇	核心技术人员	中国	0.80	1.11%	0.01%
三、董事会认为需要激励的其他人员 (112人)			57.90	80.42%	1.01%
预留			2.00	2.78%	0.03%
合计			72.00	100.00%	1.25%

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标的股票累计数均未超过公司总股本的 1.00%。公司全部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20.00%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20.00%。激励对象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，将激励对象放弃的权益份额直接调减或调整到预留部分或在激励对象之间进行分配。激励对象在认购限制性股票时因资金不足可以相应减少认购限制性股票数额。

②本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事。

③以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成。

综上，本所律师认为，本激励计划所涉之标的股票来源于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》第十二条的规定。本激励计划载明了董事、外籍员工、高级管理人员、核心技术人员的姓名、国籍及职务，并载明了董事、外籍员工、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的

其他人员可获授的权益数量、占股权激励计划拟授出权益总量的百分比及预留权益的数量及占本激励计划授予权益总量的百分比，预留权益未超过本激励计划拟授予权益总量的20.00%，任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的公司标的股票均未超过本激励计划公告时公司总股本的1.00%，符合《管理办法》第九条第（三）项及第（四）项、第十四条、第十五条和《上市规则》第10.8条及《自律监管指南》的相关规定。

（四）本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

根据《2023年限制性股票激励计划》第七章的规定，本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期情况如下：

1. 有效期

本激励计划有效期为自限制性股票首次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. 授予日

授予日在公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。

本激励计划经公司股东大会审议通过后应在60日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）召开董事会向激励对象首次授予限制性股票并完成公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。根据《管理办法》和《自律监管指南》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

预留部分限制性股票授予日由公司董事会在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确认。

3. 归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予之日起12个月后，且在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分批次归属，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30日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前30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10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。

如公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为激励对象在限制性股票归属前发生减持股票行为，则按照《证券法》中对短线交易的规定自最后一笔减持之日起推迟6个月归属其限制性股票。

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，则激励对象归属限制性股票时应当符合修改后的《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。

本激励计划首次授予限制性股票的归属安排如下表：

归属期	归属安排	归属权益数量占首次授予权益总量的比例
第一个归属期	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	40%
第二个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 24 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 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 36 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 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留授予限制性股票如在2023年09月30日（含）前授出的，则预留授予部分限制性股票的归属安排如下表所示：

归属期	归属安排	归属权益数量占首次授予权益总量的比例
第一个归属期	自预留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预留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	40%
第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留授予限制性股票如在2023年09月30日（不含）后授出的，则预留授予部分限制性股票的归属安排如下表所示：

归属期	归属安排	归属权益数量占预留授予权益总量的比例
第一个归属期	自预留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预留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	50%
第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未完成归属的或因未达到归属条件的限制性股票，不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

4. 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。激励对象通过本激励计划获授的限制性股票归属后不额外设置禁售期，本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

(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。

(2) 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。

(3) 在本激励计划的有效期内，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。

综上，本所律师认为，本激励计划关于有效期、授予日、归属安排和禁售期的规定符合《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10.7条及《公司法》《证券法》《自律监管指南》等的相关规定。

（五）限制性股票的授予价格及确定方法

根据《2023 年限制性股票激励计划》第八章的规定，本次限制性股票的授予价格及确定方法如下：

1. 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（含预留授予）为 60.90 元/股。

2. 限制性股票的授予价格的确定方法

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%，每股 60.43 元；

(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%，每股 60.90 元；

(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%，每股 59.25 元。

截至本激励计划公布日，公司上市尚未满 120 个交易日。

综上，本所律师认为，本激励计划规定了限制性股票授予价格和授予价格的确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项的规定。限制性股票授予价格的确定方法符合《管理办法》第二十三条和《上市规则》第 10.6 条的规定。

（六）限制性股票的授予条件与归属条件

根据《2023 年限制性股票激励计划》第九章的规定，本激励计划限制性股票的授予条件和归属条件如下：

1. 限制性股票的授予条件

同时满足下列条件时，公司才能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：

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。

（2）激励对象未发生以下任一情形：

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

归属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归属：

(1) 公司未发生以下任一情形：

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) 激励对象未发生以下任一情形：

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不得归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（2）条规定的情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（3）激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

（4）公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2023 年-2025 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。

本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标及公司层面归属比例如下表所示：

归属期		业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	业绩考核目标 C
		公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%	公司层面归属比例 50%
首次授予的限制性股票及 2023 年 09 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 8 亿元	2023 年营业收入不低于 7.5 亿元	2023 年营业收入不低于 7 亿元
	第二个归属期	2024 年营业收入不低于 9 亿元	2024 年营业收入不低于 8.5 亿元	2024 年营业收入不低于 8 亿元
	第三个归属期	2025 年营业收入不低于 10 亿元	2025 年营业收入不低于 9.5 亿元	2025 年营业收入不低于 9 亿元
2023 年 09 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 9 亿元	2024 年营业收入不低于 8.5 亿元	2024 年营业收入不低于 8 亿元
	第二个归属期	2025 年营业收入不低于 10 亿元	2025 年营业收入不低于 9.5 亿元	2025 年营业收入不低于 9 亿元

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若任一归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标 C 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。

(5) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“合格”和“不合格”两个等级，对应的个人归属比例如下：

个人考核评价	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	0%

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×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或不能完全归属的，应作废失效，不可递延至下一年度。

《2023 年限制性股票激励计划》对考核指标的科学性和合理性进行了说明。

综上，本所律师认为，本激励计划规定了限制性股票授予条件和归属条件，符合《管理办法》的第七条、第八条、第九条第（七）项、第十条、第十一条、第十八条、第二十五条、《上市规则》第 10.4 条和第 10.7 条及《自律监管指南》的相关规定。

(七) 本激励计划的调整方法和程序

根据《2023年限制性股票激励计划》第十章的规定，本激励计划的调整方法和程序如下：

1. 限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划草案公告日至限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票授予/归属数量进行相应的调整。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： Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量； 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授予/归属数量。

(2) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中: Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量; 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授予/归属数量。

(3) 配股

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

其中: Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量; P_1 为股权登记日当日收盘价; P_2 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授予/归属数量。

(4) 增发

公司发生增发新股时, 限制性股票的授予/归属数量不做调整。

2. 限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划自草案公告日至限制性股票归属登记前, 公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股、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: 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); P 为调整后的授予价格。

(2) 缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中: P_0 为调整前的授予价格; n 为缩股比例; P 为调整后的授予价格。

(3) 配股

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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 为调整后的授予价格。

(4) 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 仍需大于1。

(5) 增发

公司在发生增发新股时，限制性股票的授予价格不做调整。

3. 限制性股票激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票授予/归属数量和授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予/归属数量及授予价格后，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》和本激励计划的规定出具专业意见。

综上，本所律师认为，本激励计划关于本激励计划的调整方法和程序的规定符合《管理办法》第九条第（九）项、第四十八条、第五十九条及《自律监管指南》的相关规定。

(八) 实施限制性股票激励计划的会计处理及对经营业绩的影响

根据《2023年限制性股票激励计划》第十一章的规定，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，公司将在归属日前的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，并按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。

《2023 年限制性股票激励计划》明确了限制性股票的公允价值及确定方法。

《2023年限制性股票激励计划》预计了限制性股票实施对各期经营业绩的影响。

综上，本所律师认为，本激励计划关于实施限制性股票激励计划的会计处理及对经营业绩的影响的规定符合《管理办法》第九条第（十）项及《自律监管指南》的相关规定。

（九）本激励计划的实施、授予、归属及变更、终止程序

根据《2023年限制性股票激励计划》第十二章的规定，本激励计划的实施程序如下：

1. 本激励计划的实施程序

（1）薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及《公司考核管理办法》。

（2）董事会审议薪酬委员会拟定的本激励计划草案和《公司考核管理办法》。董事会审议本激励计划时，关联董事应当回避表决。

（3）独立董事和监事会应当就本激励计划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明确意见。

（4）公司聘请独立财务顾问，对本激励计划的可行性、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专业意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

（5）董事会审议通过本激励计划草案后的 2 个交易日内，公司公告董事会决议、本激励计划草案及摘要、独立董事意见、监事会意见。

（6）公司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的情况进行自查。

（7）公司在召开股东大会前，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及职务，公示期不少于 10 天。监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激

励对象名单审核及公示情况的说明。

(8) 公司股东大会在对本激励计划及相关议案进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划及相关议案向所有股东征集委托投票权。股东大会以特别决议审议本激励计划及相关议案，关联股东应当回避表决。

(9) 公司披露股东大会决议公告、经股东大会审议通过的股权激励计划、以及内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告。

(10) 本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司董事会根据股东大会授权，自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）首次授出权益并完成公告等相关程序。董事会根据股东大会的授权办理具体的限制性股票归属、登记等事宜。

2. 限制性股票的授予程序、归属程序及本激励计划的变更、终止程序

自公司股东大会审议通过本激励计划后，应当在 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）首次授予限制性股票并完成公告；若公司未在 60 日内完成前述工作的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划。

经本所律师核查，《2023 年限制性股票激励计划》已对公司限制性股票授予的程序、归属程序和本激励计划的变更、终止程序进行了明确规定。

综上，本所律师认为，本激励计划规定了授出权益、激励对象行使权益的程序及股权激励计划的变更和终止程序，符合《管理办法》第九条第（八）项和第（十一）项的规定。本激励计划的实施程序、授予程序、归属程序、变更程序及终止程序等程序的规定符合《管理办法》第五章、《公司法》《证券法》及《自律监管指南》的相关规定。

（十）公司与激励对象各自的权利义务

根据《2023 年限制性股票激励计划》第十三章的规定，公司与激励对象各自的权利与义务如下：

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，及监督和审核激励对象是否具有归属的资格。若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，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归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

(2) 公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作。若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格；或者激励对象触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉的，经公司董事会批准，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

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

(4) 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。

(5) 公司应按照国家法律法规、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。

(6) 公司应当根据本激励计划和中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定，为满足归属条件的激励对象办理限制性股票归属登记事宜。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能完成限制性股票归属登记事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(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，为公司的发展做出应有贡献。

(2) 激励对象有权且应当按照本激励计划的规定获得归属股票，并按规定锁定和买卖股票。

(3) 激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

(4) 激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属登记前不得转让、用于担保或偿还债务。

(5) 激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属登记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。

(6) 激励对象因本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，若因公司信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当按照所作承诺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，将因本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《上市规则》第 10.4 条规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

(9) 如激励对象在行使权益后离职的，应当在离职后 2 年内不得从事与公司业务相同或类似的相关工作；如果激励对象在行使权益后离职、并在离职后 2 年内从事与公司业务相同或类似工作的，公司有权要求激励对象将其因本激励计划所得全部收益返还给公司，并承担与其所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

(10) 法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

3. 其他说明

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《限制性股票授予协议书》，依法明确双方的权利和义务。

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决。若协商不成的，应提交公司住所地有管辖

权的人民法院诉讼解决。

综上，本所律师认为，本激励计划关于公司与激励对象将签署《限制性股票授予协议书》，依法明确双方的权利和义务，并明确了争端解决机制，符合《自律监管指南》及《管理办法》第九条第（十三）和（十四）项、第二十条的规定；公司承诺不为激励对象依据本激励计划而获取有关限制性股票提供贷款以及为其贷款提供担保的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；激励对象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，符合《管理办法》第二十二条的规定。

（十一）公司、激励对象发生异动时本激励计划的处理

根据《2023 年限制性股票激励计划》第十四章的规定，公司、激励对象发生异动时，本激励计划的处理：

1. 公司发生异动的处理

（1）公司出现下列情形之一时，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效：

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）公司发生合并、分立等情形

当公司发生合并、分立等情形时，由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日后决定是否终止实施本激励计划。

(3) 公司控制权发生变更

当公司控制权发生变更时，由公司董事会在公司控制权发生变更之日后决定是否终止实施本激励计划。

(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，导致不符合限制性股票授予条件或归属安排的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；激励对象获授限制性股票已归属的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。

2. 激励对象个人情况发生变化的处理

(1) 激励对象发生职务变更

①激励对象发生职务变更，但仍在公司或公司子公司任职的，其已获授的限制性股票仍然按照本激励计划规定的程序进行。

②若激励对象担任公司监事、独立董事或其他因组织调动不能持有公司限制性股票的职务，则已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

③激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益；已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。同时，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法规的规定进行追偿。

(2) 激励对象离职

①激励对象合同到期，且不再续约的或主动辞职的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

②激励对象若因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制

性股票不得归属，并作废失效。

（3）激励对象退休

激励对象退休返聘的，其已获授的限制性股票将完全按照退休前本激励计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象退休而离职的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（4）激励对象丧失劳动能力

①激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，由薪酬委员会决定其已获授的限制性股票将完全按照情况发生前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件；或其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

②激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（5）激励对象身故

①激励对象若因执行职务而身故的，由薪酬委员会决定其已获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件；或其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

②激励对象若因其他原因而身故的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（6）激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象仍留在该公司任职的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（7）激励对象资格发生变化

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，激励对象已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效：

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。

3. 其他情况的处理

其他未说明的情况由薪酬委员会认定，并确定处理方式。

综上，本所律师认为，本激励计划关于公司、激励对象异动时如何实施限制性股票激励计划的规定，符合《管理办法》第八条、第九条第（十二）项和《自律监管指南》的相关规定。

综上，本所律师认为，钜泉科技董事会审议通过的《2023年限制性股票激励计划》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》及《公司章程》等的相关规定。

三、本激励计划拟订、审议、公示程序

（一）股权激励计划已履行的程序

经核查，截至本法律意见书出具日止，为实施本激励计划事宜，钜泉科技已经履行如下程序：

1. 薪酬委员会拟定并审议通过《2023年限制性股票激励计划》

2023年02月16日，钜泉科技第五届董事会薪酬和考核委员会第二次会议审议

通过了《关于〈钜泉光电科技（上海）股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈钜泉光电科技（上海）股份有限公司2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》。

2. 董事会审议通过《2023年限制性股票激励计划》

2023年02月16日，钜泉科技第五届董事会第五次会议审议通过了《关于〈钜泉光电科技（上海）股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈钜泉光电科技（上海）股份有限公司2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》和《关于提请股东大会授权董事会办理公司2023年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。关联董事杨士聪已回避表决上述相关议案。

3. 监事会审议通过《2023年限制性股票激励计划》

2023年02月16日，钜泉科技第五届监事会第五次会议审议通过了《关于〈钜泉光电科技（上海）股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈钜泉光电科技（上海）股份有限公司2023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〈钜泉光电科技（上海）股份有限公司2023年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单〉的议案》。

监事会认为公司具备实施股权激励计划的资格，本激励计划及其摘要的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等相关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定。本激励计划的实施将有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。列入本激励计划激励对象名单的人员具备《公司法》等法律、法规和规范性文件和《公司章程》规定的任职资格，符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件，符合公司本次激励计划及其摘要规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

4. 独立董事意见

2023年02月16日，钜泉科技独立董事发表了《关于公司第五届董事会第五次会议相关议案的独立意见》，认为公司具备实施股权激励计划的资格，本激励计

划内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》及《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件的规定，有利于健全公司长效激励机制，有利于公司的持续健康发展，未有损害公司及全体股东利益的情形。本激励计划所确定的激励对象具有《公司法》《证券法》等法律法规及《公司章程》规定的任职资格，不存在《管理办法》规定的禁止成为激励对象的情形，符合《上市规则》与本激励计划规定的激励对象范围，其作为本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。公司未向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排。公司关联董事已回避表决，董事会审议程序合法有效。同时认为，公司本激励计划的考核体系指标明确、可操作性强，同时对激励对象具有较强的约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。同意公司实施本激励计划。

（二）股权激励计划仍需履行的程序

经核查，钜泉科技为实施本激励计划，依据《管理办法》及《自律监管指南》的规定将履行下列程序：

1. 公司董事会发出关于审议《2023年限制性股票激励计划》的股东大会的通知。
2. 公司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。
3. 独立董事就《2023年限制性股票激励计划》向所有股东征集委托投票权。
4. 公司召开股东大会审议《2023年限制性股票激励计划》，并对《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。除公司董事、监事、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，其他股东的投票应当单独统计并予以披露。股东大会表决时提供现场投票和网络投票两种方式。公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的名单（公示期不少于10天）。监事会将于股东大会审议股权激励计划前5日披露对激励名单的审核意见及其公示情况的说明。
5. 公司股东大会审议通过本激励计划后，公司在60日内向激励对象首次授

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，本所律师认为，本激励计划已获得现阶段必要的批准和授权，拟定、审议、公示及激励对象的核实等程序符合《管理办法》《自律监管指南》等的相关规定，本激励计划相关议案尚待公司股东大会审议通过。

四、本激励计划激励对象的确定

经本所律师核查，《2023年限制性股票激励计划》第四章已明确规定了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》《上市规则》及《自律监管指南》的规定。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（二）激励对象的确定依据、范围和核实”。

综上，本所律师认为，列入本激励计划激励对象名单的人员具备《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格，符合《管理办法》等规定的激励对象条件，符合公司《2023年限制性股票激励计划》规定的激励对象范围，其作为公司股权激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

五、本激励计划的信息披露

根据本所律师核查，公司将根据《管理办法》《自律监管指南》的规定及时披露与本激励计划有关的董事会决议、监事会决议和《2023年限制性股票激励计划》及其摘要、独立董事意见、《公司考核管理办法》等文件。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，就本激励计划履行后续相关的信息披露义务。

综上，本所律师认为，本激励计划的信息披露事项符合《管理办法》《自律监管指南》等的相关规定。

六、公司是否为激励对象提供财务资助

经核查《2023年限制性股票激励计划》，本激励计划明确规定了激励对象的

资金来源为激励对象自筹资金，公司不得为激励对象依本激励计划获取有关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。

公司独立董事于2023年02月16日发表了独立意见，认为公司未向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排。

公司已出具书面承诺，公司不为激励对象依本激励计划获取有关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。

综上，本所律师认为，公司没有为本激励计划确定的激励对象提供财务资助，符合《管理办法》第二十一条的规定。

七、本激励计划的内容是否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

经核查，《2023年限制性股票激励计划》的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》及《自律监管指南》等相关法律、法规及规范性文件的规定和《公司章程》的相关规定。本激励计划激励对象购买获授标的股票所需资金由激励对象自筹解决。本激励计划不仅规定了限制性股票的获授条件、归属条件，还规定了激励对象归属必须满足的业绩条件，将激励对象的利益与公司及全体股东的利益直接挂钩。

公司监事会认为公司实施本激励计划有利于进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。同意公司实施本激励计划。

公司独立董事认为本激励计划的实施有利于公司的持续发展，有利于对核心人才形成长效激励机制，不存在损害公司及全体股东尤其是中小股东利益的情形。本激励计划所授予的激励对象均符合法律法规和规范性文件所规定的成为限制性股票激励对象的条件。同意公司实施本激励计划。

《2023年限制性股票激励计划》依法履行了内部决策程序，保证了本激励计划的合法性，并保障了股东对公司重大事项的知情权及决策权。

综上，本所律师认为，本激励计划的内容符合《管理办法》《上市规则》及

《自律监管指南》等的相关规定，不存在明显损害上市公司及全体股东利益，也不存在违反有关法律、行政法规的情形。

八、公司关联董事是否已履行回避义务

经本所律师核查董事会名单及董事会的签字文件、《2023年限制性股票激励计划》及激励对象名单，董事杨士聪系本激励计划的激励对象，为关联董事，该关联董事在审议与本激励计划相关议案时已回避表决。

综上，本所律师认为，公司董事会在审议与本激励计划相关议案时，公司关联董事杨士聪已回避表决，符合《管理办法》第三十四条及《公司法》的相关规定。

九、结论性意见

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司符合《管理办法》《上市规则》规定的实施激励计划的条件，具备实施股权激励计划的主体资格；本激励计划的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》及《公司章程》等的相关规定；公司为实施本激励计划已履行的拟定、审议、公示等法定程序和信息披露义务符合《管理办法》《上市规则》和《自律监管指南》的相关规定；激励对象的确定符合《管理办法》及《上市规则》等法律法规的规定；公司没有为激励对象提供财务资助；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、法规、规范性文件的情形；公司关联董事已回避本激励计划等相关议案的表决。

本激励计划尚需提交公司股东大会审议通过后方可实施。

本法律意见书经本所经办律师签字并加盖本所公章后生效。

（此页以下无正文）

(本页无正文, 为《上海兰迪律师事务所关于钜泉光电科技(上海)股份有限公司2023年限制性股票激励计划(草案)的法律意见书》之签署页)



上海兰迪律师事务所(章)

负责人: 刘逸星

刘逸星

经办律师: 张小英

张小英

经办律师: 刘欢

刘欢

2023年 2 月 17 日

