

深圳市长亮科技股份有限公司独立董事

关于公司第五届董事会第十次会议相关事项的

独立意见

根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2023年8月修订）》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作（2023年修订）》以及《深圳市长亮科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关规章制度的相关规定，作为深圳市长亮科技股份有限公司（以下简称“长亮科技”或“公司”）的独立董事，本着对全体股东和公司负责的原则，基于实事求是、独立判断的立场，坚持科学严谨的工作态度，对长亮科技第五届董事会第十次会议审议的相关事项发表独立意见如下：

一、《关于〈公司 2023 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》的独立意见

公司拟实施2023年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本次激励计划”），经核查，我们认为：

1、公司不存在《上市公司股权激励管理办法（2018年修正）》（以下简称“《管理办法》”）、《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（2023年8月修订）》（以下简称“《自律监管指南第1号》”）等法律、法规和规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。

2、公司本次激励计划的激励对象具备《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》”）、《管理办法》、《自律监管指南第1号》、《公司章程》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格。本次激励计划所确定的激励对象为在公司（含分公司及控股子公司）任职的核心管理人员、核心业务（技术）骨干（包括外籍员工，不包括独立董事、监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），且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、高级管理人员的情形的；
- (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。

该名单人员均符合《管理办法》规定的激励对象条件，符合公司本次股权激励计划规定的激励对象范围，其作为公司本次股权激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

3、公司本次激励计划的内容符合《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；对各激励对象的授予安排、解除限售安排及行权安排（包括授予额度、授予日期、授予条件、限售期、解除限售条件、解除限售期、等待期、行权条件、可行权日、禁售期等事项）等事项未违反有关法律、法规和规范性文件的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。

4、公司不存在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。

5、关联董事已根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等法律、法规、规章和规范性文件以及《公司章程》中的有关规定对相关议案回避表决，由非关联董事审议表决。

6、公司实施股权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，增强公司管理团队和核心对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，有利于公司的持续发展，不会损害公司及全体股东的利益。

综上所述，一致同意公司实行本次股权激励计划。

二、关于公司 2023 年股票期权与限制性股票激励计划设定指标的科学性和合理性的独立意见

1、公司股权激励计划的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。股权激励计划的考核指标分为三个层次，分别为公司层面业绩考核、各

管理体系层面绩效考核和个人层面绩效考核。

2、公司层面业绩考核以公司 2023 年与 2024 年营业收入增长率或净利润增长率为考核指标具备科学性与合理性。营业收入是衡量公司经营状况和市场占有能力、预测公司经营业务拓展趋势的重要指标，有效反映公司成长能力和行业竞争力的提升，而净利润指标能够反映企业的盈利能力，是企业经营效益和成长性的最终体现。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本激励计划设定了具有一定挑战性的指标，有助于调动员工的工作热情积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

公司本次股权激励计划公司层面业绩指标与公司 2022 年股权激励计划公司层面业绩指标对 2023 年的业绩考核存在部分差异，主要体现在：1、根据公司 2022 年营业收入较 2021 年已经增长超过达到 20.5%的实际情况，在本激励计划提高了对 2023 年营业收入增长绝对值的指标要求；2、根据公司 2022 年实际完成的净利润较 2021 年显著下降的实际情况，在本次股权激励计划中重新确定了对 2023 年净利润增长率的考核要求，以 2022 年实际形成的扣除非经常性损益后的净利润为基础计算增长率指标。上述考核指标设置主要依据公司 2022 年实际财务数据进行，符合公司的客观情况，既能激发激励对象的奋斗意愿，也符合公司的长期发展战略。

3、激励对象所在各管理体系层面业绩考核，是由公司董事会授权经营管理执行委员会依据各体系职能与业务板块的不同，在不同的年度根据宏观经济形势、公司的实际经营情况、各业务板块的发展阶段与战略，合理评估后拟定，属于公司内部差别化考核。内部差别化考核有利于公司根据不同管理体系的不同特点，动态管理公司的业务，避免公司内部吃大锅饭，同时又能激发内部业务板块的创新创造能力。

4、除公司层面以及各管理体系层面的业绩考核，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，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前一个年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权/解除限售的条件。

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。

（以下无正文，为签署页）

(本页无正文，为《深圳市长亮科技股份有限公司关于公司第五届董事会第十次会议相关事项的独立意见》签署页)

独立董事：

张苏彤

赵一方

赵锡军

2023年9月11日