

广东精诚粤衡律师事务所

关于

珠海光库科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）的

法律意见书

广东精诚粤衡律师事务所

广东省珠海市吉大情侣中路 47 号怡景湾大酒店 5 楼

电话: (0756) -8893339

传真: (0756) -8893336

釋 義

在本法律意見書中，除非文意另有所指，下列詞語具有下述含義：

本所/本所律師	指	廣東精誠粵衡律師事務所及經辦律師
公司	指	珠海光庫科技股份有限公司
本計劃、本激勵計劃	指	珠海光庫科技股份有限公司2024年限制性股票激勵計劃
限制性股票	指	符合本激勵計劃授予條件的激勵對象，在滿足相應歸屬條件後分次獲得並登記的本公司股票
激勵對象	指	按照本計劃的規定，有資格獲授一定數量限制性股票的員工
授予日	指	公司向激勵對象授予限制性股票的日期，授予日必須為交易日
授予價格	指	公司授予激勵對象每一股限制性股票的價格
歸屬	指	激勵對象滿足獲益條件後，上市公司將股票登記至激勵對象賬戶的行為
歸屬條件	指	限制性股票激勵計劃所設立的，激勵對象為獲得激勵股票所需滿足的獲益條件
歸屬日	指	激勵對象滿足獲益條件後，獲授股票完成登記的日期，必須為交易日
中國證監會	指	中國證券監督管理委員會
國資委	指	珠海市人民政府國有資產監督管理委員會
證券交易所	指	深圳證券交易所
《公司法》	指	《中華人民共和國公司法》
《證券法》	指	《中華人民共和國證券法》
《管理辦法》	指	《上市公司股权激励管理辦法》
《工作指引》	指	《中央企業控股上市公司實施股权激励工作指引》（國資考分[2020]178號）
《試行辦法》	指	《國有控股上市公司（境內）實施股权激励試行辦法》（國資發分配[2006]175號）
《有關問題的通知》	指	《關於規範國有控股上市公司實施股权激励制度有關問題的通知》（國資發分配[2008]171號）
《有關事項通知》	指	《關於轉發<關於進一步做好中央企業控股上市公司股权激励工作有關事項通知>的通知》（粵國資函〔2019〕968號）
《工作指引的通知》	指	《轉發國務院國資委關於中央企業控股上市公司實施股权激励工作指引的通知》（粵國資函〔2020〕208號）
《自律監管指南》	指	《深圳證券交易所創業板上市公司自律監管指南第1號——業務辦理》
《上市規則》	指	《深圳證券交易所創業板股票上市規則》
《公司章程》	指	《珠海光庫科技股份有限公司章程》
元	指	人民幣元

广东精诚粤衡律师事务所
关于珠海光库科技股份有限公司
2024 年限制性股票激励计划（草案）的
法律意见书

致：珠海光库科技股份有限公司（下称“公司”）

广东精诚粤衡律师事务所（以下简称“本所”）接受公司的委托，为公司实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）出具法律意见书。本所律师现根据《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”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“管理办法”）、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（以下简称“试行办法”）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（以下简称“有关问题的通知”）、《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》（以下简称“工作指引”）、《关于转发〈关于进一步做好中央企业控股上市公司股权激励工作有关事项通知〉的通知》（以下简称“有关事项通知”）、《转发国务院国资委关于中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引的通知》（以下简称“工作指引的通知”）、《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》（以下简称“自律监管指南”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“上市规则”）等有关法律法规、规章、规范性文件的规定及《珠海光库科技股份有限公司公司章程》（以下简称“公司章程”），按照中国律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，为公司实施本次激励计划出具本法律意见书。

对出具本法律意见书，本所律师声明如下：

本所及经办律师依据法律、法规、规范性文件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

遺漏，并承担相應法律責任。

本所律師同意將本法律意見書作為公司本次激勵計劃所必備的法定文件之一，隨同其他材料一同上報或者公開披露，並就本法律意見書內容的真實性、準確性及完整性依法承擔相應的法律責任。

本所律師同意公司及公司聘請的其他中介機構按照中國證監會的審核要求部分或全部引用或引用本法律意見書的內容，但在引用時，不得因引用而導致法律上的歧義或曲解。

本所經辦律師已經審閱了出具本法律意見書所需的有關文件和資料，並據此出具法律意見，但對於審計、財務等專業事項，本法律意見書只作引用而不發表法律意見。本所經辦律師在本法律意見書中對有關會計報表、數據、公式、審計報告中某些數據和結論的引述，並不意味著對該等數據和相關結論的合法性、真實性和準確性做出任何明示或默示的擔保或保證，對於該等文件及其所涉內容本所律師依法並不具備進行核實和作出評價的適當資格。

對於本法律意見書至關重要而又無法得到獨立證據支持的事實，本所經辦律師依賴於有關政府部門、公司或其他有關單位或有關人士出具或提供的證明文件、証言以及經辦律師對相關部門或人士的函証及訪談結果進行認定。

公司已保證其向本所提供了為出具本法律意見書所必需的全部有關事實材料，並且有關書面材料及書面承諾均是真實有效的，無任何重大遺漏及誤導性陳述，其所提供的複印件與原件具有一致性。

本法律意見書僅供公司實施本次 2024 年股權激勵計劃之目的使用，未經許可，不得用作任何其他目的。

本所律師依據前述相關法律、法規、規範性文件的規定，在對公司實施本次激勵計劃所涉及的有關文件和事實進行核實和驗證的基礎上，發表法律意見如下：

一、公司實施本次激勵計劃的主體資格

（一）公司是依法設立並合法存續的上市公司

1、公司成立於 2000 年 11 月 9 日，2015 年 5 月 8 日整體變更為股份有限公司，目前持有珠海市市場監督管理局核發的《營業執照》，社會統一信用代碼為 91440400725466481C，法定代表人為郭瑾，註冊資本為 24979.9385 萬元人民幣，公司已經按時披露歷年年報。

2、2017 年 3 月 10 日，經深圳市證券交易所《關於珠海光庫科技股份有限公司人民幣普通股股票在創業板上市的通知》（深證上[2017]155 號）同意，公司發行的人民幣普通股股票在深交所創業板上市，股票簡稱“光庫科技”，股票代碼“300620”。

3、公司依法設立後，未發生《公司法》、《中華人民共和國市場主體登記管理條例》及《公司章程》所規定的破產、解散或被責令關閉等情形。

（二）公司不存在《管理辦法》第七條規定的不得實行股权激励計劃的情形

1、最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告。

2、最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告。

3、上市後最近 36 個月內出現過未按法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形。

4、法律法規規定不得實行股权激励的。

5、中國證監會認定的其他情形。

（三）公司符合《試行辦法》第五條規定的實施股权激励應具備的條件：

1、公司治理結構規範，股東會、董事會、經理層組織健全，職責明確。外部董事（含獨立董事）占董事會成員半數以上。

2、薪酬委員會由外部董事構成，且薪酬委員會制度健全，議事規則完善，運行規範。

3、內部控制制度和績效考核體系健全，基礎管理制度規範，建立了符合市場經濟和現代企業制度要求的勞動用工、薪酬福利制度及績效考核體系。

4、發展戰略明確，資產質量和財務狀況良好，經營業績穩健；近三年無財務違法違規行為和不良記錄。

5、證券監管部門規定的其他條件。

本所律師認為，公司是依法設立並有效存續的上市公司，截至本法律意見書出具之日，不存在根據法律、法規及《公司章程》規定需要終止的情形；公司不存在《管理辦法》第七條規定的不得實行股权激励計劃的情形並具備《試

行办法》第五条规定的实施股权激励的条件。因此，公司具备实施本次激励计划的主体资格和条件。

二、本次股权激励计划的主要内容

2024年6月26日，公司第四届董事会第五次会议审议通过了《关于〈公司2024年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》，该《激励计划（草案）》由“释义”；“实施本计划的目的与原则”；“本计划的管理机构”；“激励对象的确定依据和范围”；“本计划所涉及标的股票数量和来源”；“本计划的时间安排”；“限制性股票授予价格及其确定方法”；“激励对象的授予与归属条件”；“本激励计划的实施程序”；“限制性股票的调整方法、程序”；“限制性股票的会计处理”；“公司及激励对象各自的权利义务”；“公司及激励对象发生异动的处理”；“其他重要事项”共十四章组成。

经核查，本所律师认为，本激励计划（草案）的主要内容符合《管理办法》第九条的规定。

经本所律师对公司本激励计划（草案）逐项核查，现对相关内容发表意见如下：

（一）实施本计划的目的与原则

1、本激励计划的目的

（1）进一步健全公司经营机制，完善公司法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，确保公司未来发展战略和经营目标的实现；

（2）倡导公司与管理层持续发展的理念，帮助管理层平衡短期目标与长期目标，兼顾公司长期利益和近期利益，促进公司稳定发展；

（3）充分调动公司核心管理团队以及业务骨干的主动性和创造性，提升公司凝聚力，并为稳定优秀人才提供一个良好的激励平台，增强公司竞争力，稳固公司的行业地位；

（4）深化公司经营层的激励体系，建立股东与经营管理层及业务骨干之间的利益共享、风险共担机制，实现股东、公司和激励对象各方利益的一致，为股东带来更为持久、丰厚的回报。

2、本激励计划坚持以下原则

（1）坚持依法规范，公开透明，遵循法律法规和《公司章程》规定；

（2）坚持维护股东利益、公司利益，促进国有资本保值增值，有利于公司

持续发展;

(3) 坚持激励与约束相结合, 风险与收益相对称, 适度强化对公司管理层的激励力度;

(4) 坚持从实际出发, 规范起步、循序渐进、不断完善。

本所律师认为, 本激励计划(草案)中明确规定了公司实行本次股权激励计划的目的与原则, 符合《管理办法》第九条第(一)款的规定。

(二) 激励对象的确定依据和范围

1、激励对象的确定依据

(1) 激励对象确定的法律依据

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《试行办法》、《有关问题的通知》、《工作指引》、《有关事项通知》、《工作指引的通知》、《自律监管指南》、《管理办法》、《上市规则》等有关法律及其他有关法律、法规、规范性文件及《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

本激励计划所涉及的激励对象为公司任职的高级管理人员、核心管理人员、核心技术(业务)人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工。

2、激励对象的范围

本计划授予的激励对象包括公司高级管理人员、核心管理人员、核心技术(业务)人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工合计不超过145人。

本激励计划的激励对象不包括独立董事、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。

以上激励对象中, 高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须与公司或公司的子公司具有雇佣关系或者在公司或公司的子公司担任职务。

所有参与本激励计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划, 已经参与其他任何上市公司股权激励计划的, 不得参与本激励计划。

同时, 本激励计划的激励对象包含部分外籍员工。公司将其纳入本激励计划的原因在于: 该等外籍激励对象与其他中国籍员工同为公司核心管理人员或技术

/业务人员，在公司的日常经营管理及业务拓展等方面发挥重要作用。公司通过实施股权激励计划，进一步促进核心人才队伍的建设和稳定，有助于公司长远发展。

3、不能成为本激励计划激励对象的情形

- (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。

本次激励计划的激励对象符合《试行办法》第十一条、第三十五条规定的以下情形：

- (1) 股权激励对象原则上限于上市公司董事、高级管理人员以及对上市公司整体业绩和持续发展有直接影响的核心技术人员和管理骨干；
- (2) 激励对象中没有公司的监事、独立董事以及由公司控股公司以外的人员担任的外部董事；
- (3) 激励对象中没有证券监管部门规定的不得成为激励对象的人员；
- (4) 激励对象中没有违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的人员；
- (5) 激励对象中没有任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司经营和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给上市公司造成损失的人员。

4、激励对象的核实

(1) 本计划经董事会审议通过后，公司在内部公示激励对象名单，公示期不少于10天。

(2) 由公司对内幕信息知情人在本计划草案公告前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。知悉内幕信息而买卖公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

(3) 监事会应当对激励对象名单进行审核, 充分听取公示意见, 并在股东大会审议本计划前5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

本所律师认为, 本次激励计划的激励对象的确定依据和范围及其核实程序符合《管理办法》第八条、《试行办法》第十一条、第三十五条的规定。

(三) 本计划所涉及标的股票数量和来源

1、标的股票来源

本计划采用第二类限制性股票作为激励工具, 标的股票来源为公司向激励对象定向发行A股普通股股票。

2、标的股票数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量不超过491.50万股, 占本计划公告日公司股本总额24,979.9385万股的1.9676%。

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%。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限制性股票数量, 累计未超过公司股本总额的1%。

3、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	获授的限制性股票数量(股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
1	LI JINHUI	副总经理	400,000	8.138%	0.1601%
2	吉贵军	副总经理	400,000	8.138%	0.1601%
3	吴国勤	副总经理	100,000	2.035%	0.0400%
4	孙艳林	副总经理	200,000	4.069%	0.0801%
5	吴炜	副总经理、董事会秘书	120,000	2.442%	0.0480%
6	姚韵莉	财务总监	100,000	2.035%	0.0400%
	核心管理/技术人员中 2 名外籍员工 (HE ZAIXIN、ZHOU DENNIS CHI)		400,000	8.138%	0.1601%
	核心管理人员、核心技术(业务)人员(137人)		3,195,000	65.005%	1.2790%
	合计(145人)		4,915,000	100.00%	1.9676%

本所律师认为, 本次激励计划所涉及标的股票数量和来源符合《管理办法》第十二条、第十四条; 《试行办法》第十四条、第十五条和《有关问题的通知》第三条的规定。

(四) 本计划的时间安排

1、本计划的有效期

本激励计划有效期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归属或作废失效之日止，最长不超过60个月。

2、本计划的授予日

授予日为本激励计划经国资委审核批准、公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后60日内按照相关规定召开董事会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，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未完成授予的限制性股票失效。

3、本计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，且获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

- (1) 公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；
- (2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- (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；
- (4) 中国证监会及深圳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、部门规章对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予限制性股票总量的比例
第一个归属期	自限制性股票授予之日起24个月后的首个交易日起至限制性股票授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自限制性股票授予之日起36个月后的首个交易日起至限制性股票授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予限制性股票总量的比例
第三个归属期	自限制性股票授予之日起48个月后的首个交易日起至限制性股票授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	40%

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，作废失效。

激励对象已获授但尚未归属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受归属条件约束，在归属前不得在二级市场出售或以其他方式转让。若届时限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

4、本计划的禁售期

本激励计划的限售规定按照《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》的规定执行，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) 本计划有效期内，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《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。

(4) 向董事、高级管理人员授予的限制性股票，应保留不低于授予总量的20%至任期考核后，根据其担任董事、高级管理人员职务的任期考核或经济责任审计结果确定是否可自由处置。

本所律师认为，本次激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》第十三条、四十四条、《试行办法》

第十九条、二十一、二十二条、《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》的规定。

(五) 限制性股票授予价格及其确定方法

1、授予价格

限制性股票的授予价格为每股19.51元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股19.51元的价格购买公司向激励对象增发的公司限制性股票。

2、授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的授予价格不得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）36.32元/股的50%，即18.16元/股；

(2) 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）39.02元/股的50%，即19.51元/股。

本所律师认为，公司本次激励计划限制性股票的授予价格及其确定方法符合《管理办法》第二十三条的规定。

(六) 激励对象的授予与归属条件

经核查本激励计划，本计划规定了：

1、限制性股票的授予条件，包含：公司未发生《管理办法》第七条规定的任一情形；《试行办法》第五条规定的公司应具备的条件；激励对象未发生《管理办法》第八条规定的任一情形；激励对象未发生《试行办法》第三十五条的规定的任一情形。

2、限制性股票的归属条件，包含：公司未发生《管理办法》第七条规定的任一情形；符合《试行办法》第五条规定的公司应具备的条件；激励对象未发生《管理办法》第八条规定的任一情形；激励对象未发生《试行办法》第三十五条的规定的任一情形。此外，还规定了：

激励对象满足各归属期任职期限要求：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。

公司层面业绩考核:

本激励计划授予的限制性股票归属考核年度为2024-2026年三个会计年度, 每个会计年度考核一次, 各年度业绩考核目标如下所示:

归属安排	业绩考核条件
第一个归属期	1、2024年基本每股收益不低于0.2402元/股, 且不低于同行业平均水平; 2、以2023年营业收入为基数, 2024年营业收入增长率不低于26.78%, 且不低于同行业平均水平; 3、2024年销售商品、提供劳务收到的现金占营业收入的比重不低于91%, 且不低于同行业平均水平。
第二个归属期	1、2025年基本每股收益不低于0.4004元/股, 且不低于同行业平均水平; 2、以2023年营业收入为基数, 2025年营业收入增长率不低于54.96%, 且不低于同行业平均水平; 3、2025年销售商品、提供劳务收到的现金占营业收入的比重不低于91%, 且不低于同行业平均水平。
第三个归属期	1、2026年基本每股收益不低于0.6005元/股, 且不低于同行业平均水平; 2、以2023年营业收入为基数, 2026年营业收入增长率不低于97.22%, 且不低于同行业平均水平; 3、2026年销售商品、提供劳务收到的现金占营业收入的比重不低于91%, 且不低于同行业平均水平。

若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取消归属, 并作废失效。

个人层面绩效考核:

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施, 并依照激励对象的考核结果确定其归属比例。

激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次, 考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的归属比例:

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
考核结果 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
标准系数	1		0.7	0

若公司层面业绩考核达标, 激励对象个人当年实际归属额度=个人层面标准系数 \times 个人当年计划归属额度。激励对象考核当年未归属的限制性股票, 作废失效, 不可递延至以后年度。

本所律師認為，本次激勵計劃限制性股票的授予與歸屬條件，符合《管理辦法》第七條、第八條、第十條、第十一條，《試行辦法》第三十一條、三十五條及《有關問題的通知》第二條、第四條的相關規定。

(七) 限制性股票的調整方法、程序

1、限制性股票數量的調整方法

本激勵計劃公告日至激勵對象獲授限制性股票前，以及激勵對象獲授限制性股票後至歸屬前，公司有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股、縮股等事項，應對限制性股票授予/歸屬數量進行相應的調整。調整方法如下：

(1) 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

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

其中： Q_0 為調整前的限制性股票授予/歸屬數量； n 為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的比率（即每股股票經轉增、送股或拆細後增加的股票數量）； Q 為調整後的限制性股票授予/歸屬數量。

(2) 配股

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

其中： Q_0 為調整前的限制性股票授予/歸屬數量； P_1 為股權登記日當日收盤價； P_2 為配股價格； n 為配股的比例（即配股的股數與配股前公司總股本的比例）； Q 為調整後的限制性股票授予/歸屬數量。

(3) 縮股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 為調整前的限制性股票授予/歸屬數量； n 為縮股比例（即1股公司股票縮為 n 股股票）； Q 為調整後的限制性股票授予/歸屬數量。

(4) 增發

公司在發生增發新股的情況下，限制性股票授予/歸屬數量不做調整。

2、授予價格的調整方法

若在本激勵計劃公告當日至激勵對象完成限制性股票歸屬前，公司有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股、縮股或派息等事項，應對限制性股票的授予價格進行相應的調整。調整方法如下：

(1) 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

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

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； P 为调整后的授予价格。

(2) 配股

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

其中： 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。

(3) 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。

(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。

2、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，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。公司应聘请律师事务所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。

本所律师认为，本次激励计划对限制性股票的数量和授予价格的调整方法及调整程序的规定，符合《管理办法》第四十八条的要求。

(八) 公司及激励对象发生异动的处理

1、公司发生异动的处理

(1) 公司出现下列情形之一的，本计划终止实施，激励对象根据本计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效：

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情形；

E、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，本激励计划不作变更。

A、公司控制权发生变更；

B、公司出现合并、分立的情形。

(3) 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条件的，未归属的限制性股票不得归属，并失效作废。激励对象获授限制性股票已归属的，激励对象应当返还其已获授权益。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异动的处理

(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资格的，其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效：

A、最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的；

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的；

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的；

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、证监会认定的其他情形。

(2) 激励对象因出现以下情形之一而失去参与本激励计划资格的，激励对象其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效：

A、激励对象在合同期内主动提出辞职的；

B、激励对象的合同到期不续约的；

C、激勵對象因不能勝任工作崗位、業績考核不合格、過失、違法違規等原因不再屬於本計劃規定的激勵範圍的；

D、激勵對象違反《公司法》《公司章程》等所規定的忠實義務，或因觸犯法律法規、違反職業道德、洩漏公司機密、失職或瀆職等行為損害公司利益或聲譽被辭退的(董事會有权視情節嚴重程度追回其已歸屬部分的全部或部分收益)。

(3) 激勵對象發生職務變更

A、激勵對象發生職務變更，但仍在本公司或本公司子公司任職的，其已獲授的限制性股票仍然按照本激勵計劃規定的程序進行。

B、若激勵對象擔任監事或獨立董事或其他不能持有公司限制性股票的人員，則已歸屬股票不作處理，已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。

C、激勵對象因為觸犯法律、違反職業道德、洩露公司機密、因失職或瀆職等行為損害公司利益或聲譽而導致職務變更的，或者激勵對象因前述原因導致公司與激勵對象解除勞動關係的，則已歸屬股票不作處理，已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。

(4) 激勵對象離職

A、合同到期且激勵對象不再續約或激勵對象主動辭職的，其已歸屬股票不作處理，已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。

B、激勵對象若因公司裁員、勞動合同到期公司不再續約等原因被動離職且不存在績效不合格、過失、違法違紀等行為的，其已歸屬股票不作處理，已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。

(5) 激勵對象喪失勞動能力而離職

A、激勵對象因工受傷喪失勞動能力而離職的，其獲授的限制性股票將完全按照喪失勞動能力前本激勵計劃規定的程序進行，其個人績效考核結果不再納入歸屬條件。

B、激勵對象非因工受傷喪失勞動能力而離職的，其已歸屬股票不作處理，已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。

(6) 激勵對象身故

A、激勵對象若因執行職務而身故的，其已獲授的限制性股票將由其指定的財產繼承人或法定繼承人代為持有，並按照身故前本激勵計劃規定的程序進行，

其个人绩效考核结果不再纳入归属条件。

B、激励对象若因其他原因而身故的，其已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票由董事会确定其处理方式。

(7) 其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

本所律师认为，本次激励计划对公司/激励对象发生异动的处理符合《管理办法》第十八条的规定。

(九) 本次激励计划的其他规定

《激励计划(草案)》还就“本计划的管理机构”、“本激励计划实施程序”、“限制性股票的会计处理”、“公司及激励对象各自的权利义务”等内容作出了明确规定。本所律师认为，前述规定符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《试行办法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定。

本所律师认为，《激励计划(草案)》的内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《试行办法》、《通知》以及《公司章程》的规定，不存在违反上述法律法规和规范性文件的情形。

三、本次激励计划涉及的法定程序

(一) 本次激励计划的批准和授权

1、2024年6月26日，公司以现场结合通讯方式在公司会议室召开了第四届董事会第五次会议，会议审议通过了《关于<公司2024年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》、审议通过《关于<公司2024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2024年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。同时，第四届董事会薪酬与考核委员会第二次会议审议通过了《关于<公司2024年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》、《关于<公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》。

2、2024年6月26日，公司以现场方式在公司会议室召开了第四届监事会第四次次会议，审议通过了审议通过《关于<公司2024年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》、审议通过《关于<公司2024年限制性股票激励计划实施考核

管理办法>的议案》、审议通过《关于核实<公司2024年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》。公司监事会就本次激励计划的激励对象的名单进行了核查，并确认列入公司本激励计划激励对象名单的人员具备《公司法》《证券法》等法律法规等规范性文件规定的任职资格，符合《管理办法》及《试行办法》等规定的激励对象条件，符合《公司2024年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要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。

（二）本次激励计划尚需实施的程序

经本所律师核查，实施本次激励计划尚需实施的程序包括：

1、本次股权激励计划须经珠海市人民政府国有资产监督管理委员会或具有审批权限的国有资产出资人审核通过，经审核同意后提请股东大会审议。

2、公司应在召开股东大会前通过公司网站或其他途径，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。公司监事会对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，公司在股东大会召开前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

3、股东大会应就《关于<公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于<公司 2024 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 2024 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》进行审议并需经出席会议的股东所持表决权 2/3 以上通过。

4、本次激励计划经股东大会审议通过后，公司应当及时披露股东大会决议公告、经股东大会审议通过的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。

5、本次激励计划经股东大会审议通过后，应报中国证监会备案，公司应当在 60 日内授予限制性股票并完成公告、登记。

本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司已经根据《管理办法》的规定履行了实施本次激励计划的必要程序，获得了现阶段必要的批准授权；公司已经履行的程序和尚需履行的后续程序符合《管理办法》、《试行办法》的有关规定。

四、本次激励计划涉及的信息披露义务

公司拟于 2024 年 6 月 26 日按照相关规定在巨潮资讯网 (<http://www.cninfo.com.cn>) 上公告第四届董事会第五次会议决议公告、第四届监事会第四次会议决议公告、《2024 年激励计划(草案)》及其摘要、法律意见书等文件。

本所律师认为,截至本法律意见书出具之日,公司就本次激励计划拟将按照《管理办法》的规定履行必要的信息披露义务。随着本次激励计划的进展,公司尚需按照相关法律、法规及规范性文件的规定履行相应的信息披露义务。

五、结论性意见

综上所述,本所律师认为:

- (一) 公司具备实施本次激励计划的主体资格;
- (二) 公司符合《管理办法》、《试行办法》及《通知》规定的实行股权激励的条件;
- (三) 本次激励计划的内容符合《管理办法》、《试行办法》及《通知》的规定;
- (四) 本次激励计划的拟订、审议、公示等程序符合《管理办法》及《试行办法》的规定;
- (五) 本次激励计划的激励对象的确定符合《管理办法》、《试行办法》及《通知》等相关法律法规的规定;
- (六) 公司尚需按照中国证监会的相关要求履行信息披露义务;
- (七) 公司已经根据《管理办法》履行了为实施本次激励计划现阶段的必要程序,尚需获得珠海市人民政府国有资产监督管理委员会或具有审批权限的国有资产出资人审核并经股东大会审议通过,公司已经履行的程序和尚需履行的后续程序符合《管理办法》和《试行办法》的有关规定;

本法律意见书于 2024 年 6 月 26 日出具。本法律意见书一式三份,经本所负责人和经办律师签字并盖章后生效。

(此页无正文，为《广东精诚粤衡律师事务所关于珠海光库科技股份有限公司
2024 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》之签署页)

广东精诚粤衡律师事务所

负责人： 罗刚律师_____

经办律师： 瞿纓律师_____

周欢欢律师_____