

北京志霖（深圳）律师事务所

关于捷邦精密科技股份有限公司

2024 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）之

法律意见书

致：捷邦精密科技股份有限公司

北京志霖（深圳）律师事务所（以下简称志霖或本所）接受捷邦精密科技股份有限公司（以下简称公司或捷邦科技）的委托，作为公司 2024 年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称本次激励计划或本激励计划）的专项法律顾问，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》）、中国证券监督管理委员会（以下简称中国证监会）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）、深圳证券交易所（以下简称深交所）《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称《上市规则》）、《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《监管指南第 1 号》）等法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件和现行有效的《捷邦精密科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）、《捷邦精密科技股份有限公司 2024 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》（以下简称《激励计划（草案）》）的有关规定，就公司拟实施本次激励计划所涉及的相关事项，出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，志霖依据《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，查阅了按规定需要查阅的文件以及志霖认为必须查阅的其他文件。在公司保证提供了志霖为出具本法律意见书所要求公司提供的原始书面材料、副本材料、复印/扫描材料、确认函或证明，提供给志霖的文件和材料是真实、准确、完整和有效的，并无任何隐瞒、虚假或重大遗漏之处，且文件材料为副本或复印/扫描件的，其与原件一致和相符的基础上，志霖对有关事实进行了查证和确认。

志霖及经办律师依据《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。

本所仅就与公司本次激励计划相关的法律问题发表意见，且仅根据中华人民共和国境内（为本法律意见书之目的，不包括中国香港特别行政区、中国澳门特别行政区和中国台湾地区）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、考核标准等问题的合理性以及会计、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，志霖已履行了必要的注意义务，但该等引述不应视为志霖对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证。

本法律意见书的出具已得到公司如下保证：

1. 公司已经向本所提供了为出具本法律意见书所要求公司提供的全部原始书面材料、副本材料、复印/扫描材料、确认函或证明。

2. 公司提供给本所的文件和材料是真实、准确、完整和有效的，且一切足以影响本法律意见书的事实和文件均已向本所披露，并无隐瞒、虚假和重大遗漏之处，且文件材料为副本或复印/扫描件的，其与原件一致。

3. 公司提供的文件资料中的所有签字及印章均是真实的，文件的副本、复印件或扫描件与原件相符。

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，本所依赖有关政府部门、捷邦科技或其他有关单位出具的说明或证明文件出具法律意见。

本法律意见书仅供公司为实施本次激励计划之目的使用，不得用作任何其他目的。本所同意公司将本法律意见书作为其实行本次激励计划的必备文件之一，随其他材料一起报送或公告。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，但公司作上述引用时，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。

本所按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，现出具法律意见如下：

一、公司实施本次激励计划的主体资格

（一）经中国证监会《关于同意捷邦精密科技股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》（证监许可〔2022〕1228号）核准及深交所《关于捷邦精密科技股

份有限公司人民币普通股股票在创业板上市的通知》（深证上〔2022〕931号）同意，公司首次公开发行人民币普通股（A股）18,100,000股，并于2022年9月21日在深交所创业板上市交易，证券简称为“捷邦科技”，证券代码为“301326”。

（二）根据捷邦科技提供的东莞市市场监督管理局核发的《营业执照》以及《公司章程》，并经本所律师登陆国家企业信用信息公示系统（<http://www.gsxt.gov.cn/>）进行查询，截至本法律意见书出具日，公司的基本情况如下：

名称	捷邦精密科技股份有限公司
类型	其他股份有限公司（上市）
统一社会信用代码	91441900663343661L
住所	广东省东莞市松山湖园区研发一路1号1栋201室
法定代表人	辛云峰
注册资本	7,219.2828 万元人民币
成立日期	2007年6月28日
营业期限	2007年6月28日至无固定期限
经营范围	一般项目：电子元器件制造；电子元器件与机电组件设备制造；电子元器件与机电组件设备销售；密封件制造；密封件销售；功能玻璃和新型光学材料销售；高性能纤维及复合材料制造；高性能纤维及复合材料销售；新材料技术研发；合成材料制造（不含危险化学品）；合成材料销售；生物基材料技术研发；塑料制品销售；模具制造；模具销售；金属链条及其他金属制品制造；金属链条及其他金属制品销售；金属制品销售；金属制品研发；金属制品修理；生物基材料销售；金属材料制造；金属材料销售；电子专用材料制造；电子专用材料销售；电子专用材料研发；其他电子器件制造；石墨及碳素制品制造；石墨及碳素制品销售；磁性材料生产；磁性材料销售；电子产品销售；五金产品制造；电子专用设备制造；电子专用设备销售；货物进出口；技术进出口；技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广；非居住房地产租赁；机械设备租赁。（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）。

（三）根据天职国际会计师事务所（特殊普通合伙）（以下简称天职国际）于2023年4月6日出具的《捷邦精密科技股份有限公司审计报告》天职业字〔2023〕3527号、天职国际于2023年4月6日出具的《捷邦精密科技股份有限公司内部控制审计报告》天职业字〔2023〕3533号、公司利润分配事项相关的公告、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司出具的A股权益分派结果反馈表以及公司出具的说明并经本所律师在中国证监会“证券期货市场失信记录查询平台”（<https://>

/neris.csrc.gov.cn/shixinchaxun/)、中国证监会网站 (<http://www.csrc.gov.cn/>)、中国证监会广东监管局网站 (<http://www.csrc.gov.cn/guangdong/index.shtml>)、深交所网站 (<http://www.szse.cn/>)、信用中国网站 (<https://www.creditchina.gov.cn/>)及中国执行信息公开网 (<http://zxgk.court.gov.cn/>) 核查,截至本法律意见书出具日,公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形:

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,本所认为,截至本法律意见书出具日,公司为依法设立、有效存续的股份有限公司,不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形;公司具备《管理办法》规定的实施本次激励计划的主体资格。

二、本次激励计划内容的合法合规性

2024 年 3 月 29 日,公司第二届董事会第七次会议审议通过了《关于公司〈2024 年限制性股票与股票期权激励计划(草案)〉及其摘要的议案》《关于公司〈2024 年限制性股票与股票期权激励计划考核管理办法〉的议案》和《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2024 年限制性股票与股票期权激励计划相关事宜的议案》等与本次激励计划相关的议案。根据《激励计划(草案)》,其主要内容如下:

(一) 本次激励计划的实施目的

根据《激励计划(草案)》,公司制定本次激励计划的目的是“进一步完善公司法人治理结构,建立与健全公司长效激励约束机制,吸引与留住公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术(业务)骨干,充分调动公司核心团队的积极性与创造性,有效地提升团队凝聚力和企业核心竞争力,有效地将公司、股东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。”

基于上述，本所认为，本次激励计划关于实施目的的规定符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

（二）本次激励计划激励对象的确定依据和范围

1. 激励对象的确定依据

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划激励对象确定的法律依据为“根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南第1号》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定。”

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划激励对象确定的职务依据为“公司（含子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干。以上激励对象为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的管理人员，符合本次激励计划的目的。激励对象名单由公司薪酬与考核委员会拟定，并经公司监事会核实确定。”

2. 激励对象的范围

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划首次授予的激励对象为“72人，包括：1、董事、高级管理人员；2、公司中层管理人员；3、公司核心技术（业务）骨干。”。

根据《激励计划（草案）》及公司出具的说明，“以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同”“预留授予部分的激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由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、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，公司按要求及时披露当次激励对象相关信息。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。”

根据《激励计划（草案）》及公司出具的说明，“本激励计划的激励对象包含合计控制公司5%以上股份的股东林琼珊女士。林琼珊女士现任公司董事、副总经理，对公司的战略规划、经营管理、业务发展等方面具有重要的影响力，对公司的长远发展起到关键作用。除此之外，本激励计划的激励对象不包括公司的独

立董事、监事，其他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。本激励计划的授予激励对象包含 5 名外籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：上述 5 名外籍员工为公司核心员工，对公司的经营发展有着重要作用。本次将其纳入本激励计划首次授予激励对象，将有助于带领公司向更长远目标发展，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。本激励计划将 5 名外籍员工纳入公司首次授予激励对象符合公司的实际情况和发展需要，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。”

根据公司第二届监事会第五次会议、公司及激励对象出具的说明并经本所律师在中国证监会“证券期货市场失信记录查询平台”（<https://neris.csrc.gov.cn/shixinchaxun/>）、中国证监会网站（<http://www.csrc.gov.cn/>）、中国证监会广东监管局网站（<http://www.csrc.gov.cn/guangdong/index.shtml>）、深交所网站（<http://www.szse.cn/>）、信用中国网站（<https://www.creditchina.gov.cn/>）及中国执行信息公开网（<http://zxgk.court.gov.cn/>）核查，截至本法律意见书出具日，本次激励计划首次授予的激励对象不存在《管理办法》第八条第二款所述的下列情形：

- (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。

基于上述，本所认为，本次激励计划关于激励对象的确定依据和范围的规定符合《管理办法》第八条、第九条第（二）项、第十五条第二款和《上市规则》第 8.4.2 条的规定。

（三）本次激励计划的股票种类、来源、数量及分配

1. 股票种类、来源

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划包括股票激励（第二类限制性股票）计划和股票期权激励计划两部分。本次激励计划涉及的标的股票来源均为公司从二级市场回购的公司A股普通股股票或/和向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

2. 股票数量

根据《激励计划（草案）》，公司拟向激励对象授予 180 万股限制性股票，约占《激励计划（草案）》公告日公司股本总额的 2.49%，占本次激励计划拟授出权益总数的 50.00%。其中首次授予权益 144 万股，占本次激励计划授予总量的 40.00%，约占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 1.99%；预留授予权益共计 36 万股，占本次激励计划授予总量的 10.00%，约占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 0.50%。

根据《激励计划（草案）》，公司拟向激励对象授予 180 万份股票期权，约占《激励计划（草案）》公告日公司股本总额的 2.49%。其中首次授予权益 144 万股，占本次激励计划授予总量的 40.00%，约占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 1.99%；预留授予权益共计 36 万股，占本次激励计划授予总量的 10.00%，约占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 0.50%。

截至本法律意见书出具日，本次激励计划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股票均未超过公司总股本的 1%，公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本次激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 20%。

3. 限制性股票与股票期权的分配

(1) 限制性股票的分配

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划授予的限制性股票在各激励对象之间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的权益数量 (万股)	占本激励计划 授予权益 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	CHIANG HWAI HAI (江怀海)	马来 西亚	总经理	17.50	4.86%	0.24%

2	冯明珍	中国	副总经理	10.00	2.78%	0.14%
3	林琼珊	中国	董事、副总经理	9.00	2.50%	0.12%
4	李统龙	中国	董事会秘书、 副总经理	8.25	2.29%	0.11%
5	潘昕	中国	财务总监	8.25	2.29%	0.11%
6	胡宗维	中国	副总经理	4.00	1.11%	0.06%
二、其他激励对象						
中层管理人员、核心技术（业务）骨干（共 66 人）				87.00	24.17%	1.20%
预留份额				36.00	10.00%	0.50%
合计				180.00	50.00%	2.49%

注 1：上述任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均未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未超过公司股本总额的 20.00%；

注 2：本激励计划拟授予激励对象不包括独立董事、监事；

注 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，是由于四舍五入所造成。

(2) 股票期权的分配

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划授予的股票期权在各激励对象之间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的权益数量（万股）	占本激励计划授予权益总数的比例	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	CHIANG HWAI HAI (江怀海)	马来西亚	总经理	17.50	4.86%	0.24%
2	冯明珍	中国	副总经理	10.00	2.78%	0.14%
3	林琼珊	中国	董事、副总经理	9.00	2.50%	0.12%
4	李统龙	中国	董事会秘书、 副总经理	8.25	2.29%	0.11%
5	潘昕	中国	财务总监	8.25	2.29%	0.11%
6	胡宗维	中国	副总经理	4.00	1.11%	0.06%
二、其他激励对象						
中层管理人员、核心技术（业务）骨干（共 66 人）				87.00	24.17%	1.20%

预留份额	36.00	10.00%	0.50%
合计	180.00	50.00%	2.49%

注1：上述任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均未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未超过公司股本总额的20.00%；

注2：本激励计划拟授予激励对象不包括独立董事、监事；

注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，是由于四舍五入所造成。

基于上述，本所认为，本次激励计划关于股票种类、来源、数量及占公司股本总额的百分比，首次授予涉及标的股票的数量及占本次激励计划涉及的标的股票总额的百分比、占公司股本总额的百分比，以及预留权益涉及标的股票的数量及占本次激励计划标的股票总额的百分比等规定符合《管理办法》第九条第（三）、（四）项、第十二条、第十四条第二款、第十五条及《上市规则》第8.4.5条的规定。

（四）限制性股票的有效期限、授予日、归属安排、禁售期及股票期权的有效期限、授予日、等待期、可行权日、禁售期

1. 限制性股票激励计划的有效期限、授予日、归属安排、禁售期

根据《激励计划（草案）》，限制性股票激励计划的有效期限、授予日、归属安排、禁售期如下：

（1）有效期限

根据《激励计划（草案）》，限制性股票激励计划的有效期限为“本激励计划有效期自第二类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）授予日

根据《激励计划（草案）》，限制性股票激励计划的授予日为“本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，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，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。授予日在本激励计划经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。”

（3）归属安排

根据《激励计划（草案）》，限制性股票激励计划的归属安排为“本激励计划授予的第二类限制性股票在激励对象满足归属条件后按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间不得归属：

(1) 公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前三十日起算；

(2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；

(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。

本激励计划授予的第二类限制性股票归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	20%
第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	50%

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2024 年第三季度报告披露前授予，则预留授予的限制性股票的各批次归属比例及时间安排与首次授予保持一致；若本激励计划预留授予的限制性股票于 2024 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的限制性股票的各批次归属比例及时间安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

按照本激励计划，激励对象获授的第二类限制性股票在归属前不得转让、担

保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、担保或偿还债务。若届时第二类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。

在满足第二类限制性股票归属条件后，公司将统一办理归属条件已成就的第二类限制性股票归属事宜。

(4) 禁售期

根据《激励计划（草案）》，限制性股票激励计划的禁售期为“禁售期是指激励对象获授的第二类限制性股票归属后限制其售出的时间段。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》《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》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》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，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，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) 本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《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》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。”

2. 股票期权激励计划的有效期限、授权日、等待期、可行权日和禁售期

(1) 有效期

根据《激励计划（草案）》，股票期权激励计划的有效期限为“股票期权激励计划的有效期限自股票期权首次授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。”

(2) 授权日

根据《激励计划（草案）》，股票期权激励计划的授权日为“授权日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授权日必须为交易日。公司将在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会对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，应当及时披露未能完成的原因，并终止实施股票期权计划，未授予的股票期权失效。预留权益的授予对象须在本计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内明确。”

(3) 等待期

根据《激励计划（草案）》，股票期权激励计划的等待期为“本激励计划首次授予的股票期权等待期分别为自授权日起 12 个月、24 个月、36 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

根据《激励计划（草案）》，股票期权激励计划的可行权日为“在本激励计划经股东大会通过后，股票期权自授权之日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

(1) 公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前三十日起算；

(2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；

(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。

本激励计划首次授予的股票期权行权期限和行权安排具体如下：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至股票期权首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	20%
第二个行权期	自股票期权首次授予之日起 24 个月后的首个交易日至股票期权首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%

第三个行权期	自股票期权首次授予之日起 36 个月后的首个交易日至股票期权首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	50%
--------	---	-----

若本激励计划预留授予的股票期权于 2024 年第三季度报告披露前授予，则预留授予的股票期权的各批次行权比例及时间安排与首次授予保持一致；若本激励计划预留授予的股票期权于 2024 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的股票期权的各批次行权比例及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	自股票期权预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至股票期权首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个行权期	自股票期权预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至股票期权首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

在满足股票期权行权条件后，公司将在行权期内为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

当期行权条件未成就的股票期权不得行权或递延至下期行权，当期股票期权由公司予以注销。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，由公司予以注销。”

(5) 禁售期

禁售期是指激励对象获授的股票期权行权后限制其售出的时间段。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》《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》《关于进一步规范股份减持行为有关事项的通知》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》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，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，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) 本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《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》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，本所认为，本次激励计划有关限制性股票的有效期、授予日、归属安排、禁售期和股票期权的有效期、授权日、等待期、可行权日、禁售期均符合《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、第四十四条及《公司法》《证券法》的相关规定。

（五）限制性股票和股票期权的行权价格/授予价格和确定方法

1. 限制性股票的授予价格及其确定方法

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划限制性股票的授予价格及其确定方法如下：

（1）限制性股票的授予价格

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划限制性股票的授予价格为“本激励计划第二类限制性股票的授予价格为每股 19.32 元，即在满足归属条件后，激励对象可以每股 19.32 元的价格购买公司回购专用账户的公司 A 股普通股股票或/和向激励对象增发的公司 A 股普通股股票。

预留授予部分第二类限制性股票的授予价格与首次授予部分一致，即每股 19.32 元。预留授予部分第二类限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的公告。”

（2）限制性股票授予价格的确定方法

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划限制性股票的授予价格为“本激励计划第二类限制性股票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）本激励计划草案公布前 1 个交易日交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）每股 26.65 元的 70%，为每股 18.66 元；

（2）本激励计划草案公布前 20 个交易日交易均价（前 20 个交易日股票交易总

额/前 20 个交易日股票交易总量) 每股 27.59 元的 70%，为每股 19.31 元。”

2. 股票期权的行权价格及其确定方法

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划授予的股票期权的行权价格及其确定方法如下：

(1) 股票期权的行权价格

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划股票期权的行权价格为“本激励计划股票期权的行权价格为每股 27.60 元，即满足授权条件后，激励对象获授的每份股票期权拥有在有效期内以每股 27.60 元价格购买 1 股公司股票的权利。

预留授予部分股票期权的行权价格与首次授予部分一致，即每股 27.60 元。预留部分股票期权在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的公告。”

(2) 股票期权行权价格的确定方法

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划股票期权行权价格的确定方法为“本激励计划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：

本计划草案公告前 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），为每股 26.65 元；

本计划草案公告前 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），为每股 27.59 元。”

综上，本所认为，本次激励计划关于限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法符合《管理办法》第九条第（六）项及第二十三条第一款、第二十九条第一款的规定。

（六）限制性股票和股票期权的授予、行权条件/归属条件

1. 限制性股票的授予与归属条件

(1) 授予条件

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划限制性股票的授予条件为“同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予第二类限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成，则不能开展授予安排：

(1) 公司未发生如下任一情形：

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它情形。

(2) 激励对象未发生如下任一情形：

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它情形。”

(2) 归属条件

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划限制性股票的归属条件为“同时

满足以下归属条件，激励对象获授的第二类限制性股票方可办理归属事宜：

(1) 公司未发生如下任一情形：

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它情形。

(2) 激励对象未发生如下任一情形：

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它情形。

公司发生上述第（1）条规定情形之一，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（2）条规定的不得被归属第二类限制性股票的情形，该激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

(3) 激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象在归属已获授的第二类限制性股票之前，应满足12个月以上的任职期限。

(4) 激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划授予的第二类限制性股票的考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次。第二类限制性股票归属期的各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于15.71%，或2024年净利润为正。
第二个归属期	以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于42.86%，或2025年净利润不低于5,000万元。
第三个归属期	以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于78.57%，或2026年净利润不低于10,000万元。

注：上述“营业收入”“净利润”指标均以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，且“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响。

若本激励计划预留部分限制性股票在2024年第三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。若本激励计划预留部分限制性股票在2024年第三季度报告披露后授出，则预留授予部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于42.86%，或2025年净利润不低于5,000万元。
第二个归属期	以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于78.57%，或2026年净利润不低于10,000万元。

注：上述“营业收入”“净利润”指标均以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，且“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的第二类限制性股票全部不得归属，并作废失效。

(5) 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制定的《2024 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》实施。个人层面绩效考核根据激励对象个人的绩效考核结果分为 4 个等级，其对应个人层面可归属比例如下：

等级	个人层面可归属比例
A	100%
B	75%
C	50%
D	25%

在公司当期业绩水平达到业绩考核目标的前提下，激励对象当年实际可归属的第二类限制性股票数量=个人当年计划归属的第二类限制性股票数量×个人层面可归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

(6) 考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划授予的第二类限制性股票归属考核指标设定符合法律、法规和公司章程的基本规定。考核指标分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

在公司层面业绩考核指标方面选取营业收入增长率和归属于上市公司股东的净利润作为考核指标。营业收入增长率体现了公司成长能力和行业竞争力，是反映公司经营业务拓展趋势的重要指标之一；归属于上市公司股东的净利润衡量公司的盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性。

除公司层面的业绩考核外，公司还设置了个人层面的绩效考核，绩效考核体系设置严密，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个人的年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到第二类限制性股票的归属条件。”

2. 股票期权的授予与行权条件

(1) 授予条件

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划股票期权的授予条件为“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，则不能开展授予安排：

(1) 公司未发生如下任一情形：

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它情形。

(2) 激励对象未发生如下任一情形：

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它情形。”

(2) 行权条件

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划股票期权的行权条件“行权期内，同时满足以下条件，激励对象获授的股票期权方可办理行权：

(1) 公司未发生如下任一情形：

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它情形。

(2) 激励对象未发生如下任一情形：

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它情形。

公司发生上述第（1）条规定情形之一，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；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：

本激励计划首次授予的股票期权的考核年度为 2024-2026 年 3 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	业绩考核目标
第一个行权期	以 2023 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 15.71%，或 2024 年净利润为正。
第二个行权期	以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 42.86%，或 2025 年净利润不低于 5,000 万元。
第三个行权期	以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 78.57%，或 2026 年净利润不低于 10,000 万元。

注：上述“营业收入”“净利润”指标均以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，且“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响。

若本激励计划预留部分股票期权在 2024 年第三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。若本激励计划预留部分股票期权在 2024 年第三季度报告披露后授出，则预留授予部分股票期权各行权期的业绩考核目标如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 42.86%，或 2025 年净利润不低于 5,000 万元。
第二个行权期	以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 78.57%，或 2026 年净利润不低于 10,000 万元。

注：上述“营业收入”“净利润”指标均以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，且“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响。

若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部注销。

(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制定的《2024 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》实施。个人层面绩效考核根据激励对象个人的绩效考核结果分为 4 个等级，其对应个人层面可行权比例如下：

等级	个人层面可行权比例
A	100%
B	75%
C	50%
D	25%

在公司当期业绩水平达到业绩考核目标的前提下，激励对象当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量×个人层面可行权比例。

激励对象当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权，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

本激励计划首次授予的股票期权行权考核指标设定符合法律、法规和公司章程的基本规定。考核指标分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

在公司层面业绩考核指标方面选取营业收入增长率和归属于上市公司股东的净利润作为考核指标。营业收入增长率体现了公司成长能力和行业竞争力，是反映公司经营业务拓展趋势的重要指标之一；归属于上市公司股东的净利润衡量公司的盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性。

除公司层面的业绩考核外，公司还设置了个人层面的绩效考核，绩效考核体系设置严密，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个人的年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。”

综上，本所认为，本次激励计划规定的限制性股票的授予与归属条件、股票期权的授予与行权条件符合《管理办法》第七条、第八条、第九条第（七）项、第十条、第十一条、第三十二条的规定。

（七）其他

经审阅《激励计划（草案）》，本所认为，《激励计划（草案）》对本次激励计划的权益授予程序、股票期权的行权程序、限制性股票的归属程序，本次激励计划的调整方法和程序，本次激励计划的会计处理方法及对公司业绩的影响，本次激励计划的变更、终止程序，公司/激励对象发生异动的处理，公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制，公司及激励对象的权利义务等作出了规定，符合《管理办法》第九条第（八）项至第（十四）项的规定。

综上，本所认为，《激励计划（草案）》的上述内容符合《管理办法》《上市规则》的相关规定。

三、本次激励计划涉及的法定程序

（一）本次激励计划已履行的法定程序

根据公司提供的董事会薪酬与考核委员会的决议、董事会决议、监事会决议、《激励计划（草案）》等相关文件，截至本法律意见书出具日，为实施本次激励计划，公司已经履行了下列程序：

1. 董事会薪酬与考核委员会拟定《激励计划（草案）》

2024年3月26日，公司召开第二届董事会薪酬与考核委员会第一次审议通过了《关于公司〈2024年限制性股票与股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2024年限制性股票与股票期权激励计划考核管理办法〉的议案》，并提交公司第二届董事会第七次会议审议。关联董事林琼珊女士已回避表决。

2. 董事会审议通过本次激励计划相关议案

2024年3月29日，公司召开第二届董事会第七次会议，审议并通过了《关于公司〈2024年限制性股票与股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2024年限制性股票与股票期权激励计划考核管理办法〉的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司2024年限制性股票与股票期权激励计划相关事宜的议案》《关于召开2024年第一次临时股东大会的议案》并同意将该等议案提交股东大会进行表决。关联董事林琼珊女士就除《关于召开2024年第一次临时股东大会的议案》外的全部议案已回避表决，符合《管理办法》第三十四条的规定。

3. 监事会审议通过本次激励计划相关议案

2024年3月29日，公司监事会召开第二届监事会第五次会议，审议并通过了《关于公司〈2024年限制性股票与股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2024年限制性股票与股票期权激励计划考核管理办法〉的议案》及《关于核实公司2024年限制性股票与股票期权激励计划首次授予激励对象名单的议案》。

监事会认为“公司《2024年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》及其摘要的内容符合《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等相关法律、法规和规范性文件的规定。本次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。”“公司《2024年限制性股票与股票期权激励计划考核管理办法》符合国家的有关规定和公司的实际情况，能确保公司2024年限制性股票与股票期权激励计划的顺利实施，有利于进一步完善公司治理结构，形成良好、均衡的价值分配体系，建立股东与公司管理人员、核心骨干人员之间的利益共享与约束机制。”

监事会对列入本次激励计划中的激励对象进行了核实，认为“列入公司本次限制性股票与股票期权激励计划首次授予激励对象名单的人员具备《公司法》《公司章程》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格，不存在最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的情形；不存在最近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情形；不存在最近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情形；不存在具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的情形；不存在具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形，符合《上市公司股权激励管理办法》规定的激励对象条件，符合公司《2024年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》及其摘要规定的激励对象范围，其作为公司本次限制性股票与股票期权激励计划首次授予激励对象的主体资格合法、有效。”

（二）本次激励计划尚需履行的法定程序

根据《管理办法》等相关法律法规的规定，公司为实行本次激励计划尚待履行如下程序：

1. 内部公示

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

对象姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2. 披露监事会审核意见和公示情况

公司在股东大会审议本次激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核意见和公示情况的说明。

3. 内幕交易自查

公司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衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

4. 股东大会审议

公司尚需召开股东大会审议通过本次激励计划。公司股东大会在对本次激励计划及相关议案进行投票表决时，独立董事应当就本次激励计划及相关议案向所有的股东征集委托投票权。

股东大会对本次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三分之二（含）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%以上股份的股东之外，对其他股东的投票情况单独统计并予以披露。股东大会以特别决议审议本次激励计划及相关议案，关联股东应当回避表决。

综上，本所认为，截至本法律意见书出具日，捷邦科技就本次激励计划已经履行了现阶段所必要的法定程序，且关联董事根据《管理办法》的规定进行了回避，符合《管理办法》第三十三条、第三十四条及第三十五条的相关规定；公司尚需根据《管理办法》《上市规则》及《公司章程》的相关规定履行上述第（二）部分所述相关法定程序后方可实施本次激励计划。

四、本次激励计划的信息披露

公司应当在第二届董事会第七次会议审议通过《激励计划（草案）》后及时公告董事会决议、监事会决议、《激励计划（草案）》及摘要、《2024 年限制性股票与股票期权激励计划考核管理办法》等相关必要文件。此外，随着本次激励计划的进展，公司还应当根据《管理办法》及其他法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件的规定，履行持续信息披露义务。

五、激励对象参与本次激励计划的资金来源

根据《激励计划（草案）》、公司监事会《关于公司 2024 年限制性股票与股票期权激励计划相关事项的核查意见》、公司及激励对象出具的说明，公司不存在为激励对象依据本次激励计划获取有关权益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的情形，符合《管理办法》第二十一条的规定。

六、本次激励计划对公司及全体股东利益的影响

根据《激励计划（草案）》，公司实施本次激励计划的目的是和原则是“为进一步完善公司法人治理结构，建立与健全公司长效激励约束机制，吸引与留住公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，有效地提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将公司、股东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原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南第 1 号》等有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。”

公司监事会于 2024 年 3 月 29 日作出决议，认为“本次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。”

综上，本所认为，本次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、行政法规的情形。

七、结论

综上所述，本所认为，截至本法律意见书出具日，公司具备《管理办法》规定的实施本次激励计划的主体资格；公司为实施本次激励计划而制定的《激励计划（草案）》的内容符合《管理办法》《上市规则》的相关规定；公司就本次激励计划已经履行了现阶段所必要的法定程序，且关联董事根据《管理办法》的规定进行了回避；本次激励计划激励对象的确定符合《管理办法》《上市规则》的相关规定；公司未向本次股权激励对象提供财务资助；本次激励计划的实施不存在明显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；公司尚需依法履行本法律意见书“三、本次激励计划涉及的法定程序”之“（二）本次激励计划尚需履行的法定程序”部分所述相关法定程序后方可实施本次激励计划。

（以下无正文，为签字盖章页）

(本页无正文, 为《北京志霖(深圳)律师事务所关于捷邦精密科技股份有限公司2024年限制性股票与股票期权激励计划(草案)之法律意见书》之签字盖章页)

北京志霖(深圳)律师事务所

经办律师: _____

黄俊杰

王晖舜

单位负责人: _____

曾迪

2024年3月29日