

北京海润天睿律师事务所  
关于鼎捷软件股份有限公司  
2021 年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票  
首次授予部分第三个归属期归属条件成就  
的法律意见书

中国·北京

朝阳区建外大街甲 14 号广播大厦 5/9/10/13/17 层

二〇二四年四月

**北京海润天睿律师事务所**  
**关于鼎捷软件股份有限公司**  
**2021年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票**  
**首次授予部分第三个归属期归属条件成就**  
**的法律意见书**

**致：鼎捷软件股份有限公司**

北京海润天睿律师事务所（以下简称“本所”）受鼎捷软件股份有限公司（以下简称“鼎捷软件”或“公司”）的委托，担任鼎捷软件2021年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）的专项法律顾问。本所根据《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》”）等有关法律、法规及规范性文件的规定，对本次激励计划所涉及的相关事项进行了核查和验证，本所律师现就本次激励计划限制性股票首次授予部分第三个归属期归属条件成就之相关事项（以下简称“本次归属”）出具本法律意见书。

在出具本法律意见书之前，本所律师声明如下：

1、本所及经办律师依据《公司法》《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。

2、鼎捷软件已书面说明与承诺，其已向本所提供的与本次激励计划有关的全部事实文件，所有文件均真实、完整、合法、有效，无任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，所有的复印件或副本均与原件或正本完全一致。

3、本法律意见书仅供鼎捷软件本次激励计划之目的使用，非经本所同意，本法律意见书不得用于任何其他目的。

本所律师同意鼎捷软件将本法律意见书作为本次激励计划材料的组成部分，随同其他文件一并公告。基于以上声明，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，对鼎捷软件提供的文件及有关事实进行了核查和验证，现出具本法律意见书如下：

## 一、本次激励计划已履行的决策程序

(一) 2021年2月1日，公司召开第四届董事会第八次会议，审议通过《关于公司〈2021年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2021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2021年限制性股票激励计划相关事项的议案》，公司第四届监事会第七次会议审议通过相关议案。公司独立董事就本次激励计划是否有利于公司的持续发展及是否存在损害公司及全体股东利益的情形发表了独立意见。

(二) 2021年2月9日，公司召开第四届董事会第九次会议，审议通过《关于修订2021年限制性股票激励计划相关内容的议案》《关于公司〈2021年股票期权与限制性股票激励计划（草案修正案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2021年股票期权与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2021年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的议案》。公司监事会、独立董事对本次修订发表了意见。

(三) 2021年2月10日至2021年2月19日，公司对本次激励计划首次授予部分激励对象姓名和职务在公司内部公示栏进行了公示，截至公示期满，公司监事会未收到任何异议。2021年2月22日，公司对外披露了《监事会关于2021年股票期权与限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单的核查意见及公示情况说明》。

(四) 2021年2月25日，公司召开2021年第一次临时股东大会，审议并通过《关于公司〈2021年股票期权与限制性股票激励计划（草案修正案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2021年股票期权与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2021年股票期权与限制性

股票激励计划相关事项的议案》。公司实施 2021 年股票期权与限制性股票激励计划获得批准，董事会被授权确定授予日，在激励对象符合条件时向激励对象授予股票期权与限制性股票，并办理授予所必需的全部事宜，同日公司披露了《关于 2021 年股票期权与限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

（五）2021 年 2 月 25 日，公司召开第四届董事会第十次会议和第四届监事会第九次会议，审议通过《关于向激励对象首次授予股票期权与限制性股票的议案》。公司监事会对首次授予部分激励对象名单进行了核实并发表了同意的意见，公司独立董事发表了独立意见。

（六）2021 年 7 月 28 日，公司召开第四届董事会第十三次会议和第四届监事会第十二次会议，审议通过《关于调整公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的议案》，公司独立董事发表了独立意见。

（七）2021 年 12 月 20 日，公司召开第四届董事会第十六次会议与第四届监事会第十五次会议，审议通过《关于向激励对象授予 2021 年股票期权与限制性股票激励计划预留股票期权与限制性股票的议案》。公司监事会对预留授予部分激励对象名单进行了核实并发表了同意的意见，公司独立董事发表了独立意见。

（八）2022 年 7 月 21 日，公司召开第四届董事会第二十二次会议和第四届监事会第二十次会议，审议通过《关于调整公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》《关于公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划股票期权首次授予部分第一个行权期行权条件成就的议案》《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于注销部分已授予尚未行权的股票期权的议案》，公司独立董事对相关事项发表了独立意见。

（九）2022 年 8 月 4 日，公司发布《关于公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划股票期权首次授予部分第一个行权期采用自主行权模式的提示性公告》，本次行权采用自主行权模式。实际可行权期限为 2022 年 8 月 5 日至 2023 年 2 月 24 日。同日，公司发布《关于部分已授予尚未行权的股票期权注销完成的公告》，股票期权的注销事宜已经于 2022 年 8 月 3 日办理完成。

（十）2022 年 11 月 17 日和 2022 年 11 月 22 日，公司分别发布《关于公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票首次授予部分第一个归属期

归属结果暨股份上市的公告（定增股份）》和《关于公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票首次授予部分第一个归属期归属结果暨股份上市的公告（回购股份）》，限制性股票首次授予部分第一个归属期归属的股份于 2022 年 11 月 21 日上市流通。

（十一）2022 年 12 月 21 日，公司第四届董事会第二十七次会议和第四届监事会第二十五次会议审议通过《关于公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票预留授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》《关于公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划股票期权预留授予部分第一个行权期行权条件成就的议案》《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》。公司独立董事对相关事项发表了独立意见。

（十二）2023 年 1 月 13 日，公司发布《关于公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划股票期权预留授予部分第一个行权期采用自主行权模式的提示性公告》，本次行权采用自主行权模式。实际可行权期限为 2023 年 1 月 17 日至 2023 年 12 月 19 日。

（十三）2023 年 4 月 25 日，公司第四届董事会第二十八次会议和第四届监事会第二十七次会议审议通过《关于公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票首次授予部分第二个归属期归属条件成就的议案》《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于注销部分已授予尚未行权的股票期权的议案》。公司独立董事对相关事项发表了独立意见。

（十四）2023 年 5 月 8 日，公司发布《关于公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票预留授予部分第一个归属期归属结果暨股份上市的公告》，限制性股票预留授予部分第一个归属期归属的股份于 2023 年 5 月 10 日上市流通。

（十五）2023 年 7 月 26 日，公司第五届董事会第三次会议和第五届监事会第三次会议审议通过《关于调整公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的议案》。公司独立董事对相关事项发表了独立意见。

（十六）2023 年 12 月 20 日，公司第五届董事会第六次会议和第五届监事会第六次会议审议通过《关于公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票预留授予部分第二个归属期归属条件成就的议案》《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于注销部分已授予尚未行权的股票期权的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对预留授予部分第二个归属期归属条件成就

事项发表了审核意见。

本所律师认为，鼎捷软件本次激励计划已履行必要的决策程序，符合《管理办法》的规定。

## 二、本次归属涉及的相关事项

### （一）本次归属履行的决策程序

2024年4月25日，公司第五届董事会第八次会议和第五届监事会第八次会议审议通过了《关于公司2021年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票首次授予部分第三个归属期归属条件成就的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对首次授予部分第三个归属期归属条件成就事项发表了审核意见。根据公司2021年第一次临时股东大会对董事会的授权，本次归属无需提交股东大会审议。

本所律师认为，本次归属事项已履行必要的决策程序，符合《管理办法》的规定。

### （二）激励对象符合归属条件的说明

#### 1、首次授予限制性股票进入第三个归属期

根据《2021年股票期权与限制性股票激励计划（草案修正案）》（以下简称“《激励计划（草案修正案）》”）的相关规定，首次授予的限制性股票的第三个归属期为“自限制性股票授予之日起36个月后的首个交易日至限制性股票授予之日起48个月内的最后一个交易日止”。本激励计划的首次授予日为2021年2月25日，因此首次授予的限制性股票的第三个归属期为2024年2月25日至2025年2月24日。

#### 2、首次授予限制性股票符合归属条件的说明

根据公司2021年第一次临时股东大会的授权，根据公司《激励计划（草案修正案）》和《2021年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》的相关规定，激励计划首次授予部分限制性股票第三个归属期的归属条件已成就，现就归属条件成就情况说明如下：

归属条件	达成情况
（一）公司未发生如下任一情形：	公司未发生前述情形，符合归属

<p>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；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>4、法律法规规定不得实行股权激励的；</p> <p>5、中国证监会认定的其他情形。</p>	<p>条件</p>					
<p>(二) 激励对象未发生如下任一情形：</p> <p>1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；</p> <p>6、中国证监会认定的其他情形。</p>	<p>激励对象未发生前述情形，符合归属条件</p>					
<p>(三) 公司层面业绩考核要求</p> <p>第三个归属期考核年度为 2023 年。</p> <p>对各考核年度的营业收入增长率 (X) 和净利润增长率 (Y) 进行考核，根据营业收入增长率 (X) 和净利润增长率 (Y) 的具体情况，对应不同的可归属比例 M、N。</p> <p>公司层面当期实际归属比例=可归属比例 (M) *可归属比例 (N)</p> <p>注：上述“净利润”指标以公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的净利润，但剔除股权激励费用的影响后的数值为计算依据。</p>	<p>根据大华会计师事务所（特殊普通合伙）对公司 2023 年年度报告出具的审计报告：</p> <p>1、2023 年度公司实现营业收入 2,227,739,993.94 元，较 2019 年度增长 51.89%，可归属比例 (M) 为 100%；</p> <p>2、2023 年度公司实现归属于上市公司股东的净利润 150,255,339.32 元，剔除股权激励影响后，归属于上市公司股东的净利润为 160,040,330.82 元，较 2019 年度增长 54.83%，可归属比例 (N) 为 100%。</p> <p>综上，公司层面当期实际归属比例=可归属比例(M)*可归属比例(N) =100%。</p>					
<p>(四) 个人层面绩效考核要求</p> <p>激励对象当年实际可归属的限制性股票数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：</p> <table border="1" data-bbox="210 1892 970 2016"> <tr> <td>年度考核结果</td> <td>A (优秀)</td> <td>B (良好)</td> <td>C (合格)</td> <td>D (不合格)</td> </tr> </table>	年度考核结果	A (优秀)	B (良好)	C (合格)	D (不合格)	<p>公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票首次授予部分激励对象，除 3 名激励对象离职不具备激励对象的资格外，其他 192 名激励对象 2023 年度个人绩效考核评价结果为“A (优秀)”“B (良好)”，本期个人层面归属比例为 100%；10 名激励对象 2023 年度个人绩效</p>
年度考核结果	A (优秀)	B (良好)	C (合格)	D (不合格)		

个人层面归属比例	100%	80%	0	考核评价结果为“C(合格)”，本期个人层面归属比例为 80%；2 名激励对象 2023 年度个人绩效考核评价结果为“D(不合格)”，本期个人层面归属比例为 0。
<p>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股票数量×公司层面当期实际归属比例×个人层面归属比例。</p>				

根据公司 2021 年第一次临时股东大会对董事会的授权，公司董事会将统一办理 202 名激励对象限制性股票归属及相关的归属股份登记手续。

### 3、作废部分已授予尚未归属的限制性股票的具体情况

公司对部分已获授但尚未归属的限制性股票作废失效处理，详见《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的公告》（公告编号：2024-04034）。

## （三）关于本次实施的激励计划与已披露的激励计划存在差异的说明

### 1、本次限制性股票授予价格调整的情况

（1）公司 2020 年年度权益分派方案已于 2021 年 4 月 27 日召开的 2020 年年度股东大会审议通过，并于 2021 年 6 月 2 日披露了《2020 年年度权益分派实施公告》（2021-06084）。公司 2020 年年度权益分派方案实际为：以公司股权登记日总股本剔除已回购股份后可参与分配的总股数 264,418,630 股为基数，向全体股东每 10 股派 0.999971 元人民币现金。根据《管理办法》以及《激励计划（草案修正案）》的相关规定，应对授予限制性股票的授予价格进行调整。

首次授予限制性股票授予价格的调整

$$P=P_0-V$$

其中：P<sub>0</sub> 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。

首次授予限制性股票的授予价格=12.11-0.0999971=12.01 元/股

（2）公司 2021 年年度权益分派方案已于 2022 年 4 月 22 日召开的 2021 年年度股东大会审议通过，并于 2022 年 5 月 9 日披露了《2021 年年度权益分派实施公告》（2022-05041）。公司 2021 年年度权益分派方案实际为：以公司股权登记日总股本剔除已回购股份 2,012,723 股后的 264,428,630 股为分配基数，向全体股东每 10 股派 1.000000 元人民币现金。根据《管理办法》以及《激励计划（草案修正案）》的相关规定，应对授予限制性股票的授予价格进行调整。

限制性股票授予价格的调整

$$P=P_0-V$$



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。

首次授予限制性股票的授予价格= $12.01-0.10=11.91$  元/股

预留授予限制性股票的授予价格= $11.11-0.10=11.01$  元/股

(3) 公司 2022 年年度权益分派方案已于 2023 年 5 月 18 日召开的 2022 年年度股东大会审议通过，并于 2023 年 6 月 30 日披露了《2022 年年度权益分派实施公告》（公告编号：2023-06067）。公司 2022 年年度权益分派方案实际为：以公司权益分派股权登记日总股本 269,288,430 股为基数，向全体股东每 10 股派发现金股利人民币 0.991629 元（含税）。根据《管理办法》以及《激励计划（草案修正案）》的相关规定，应对授予限制性股票的授予价格进行调整。

限制性股票授予价格的调整

$$P=P_0-V$$

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。

首次授予限制性股票的授予价格= $11.91-0.0991629=11.81$  元/股（采取四舍五入后保留小数点后两位的处理方式）。

预留授予限制性股票的授予价格= $11.01-0.0991629=10.91$  元/股（采取四舍五入后保留小数点后两位的处理方式）。

根据公司 2021 年第一次临时股东大会的授权，本次调整属于授权范围内事项，经公司董事会通过即可，无需再次提交股东大会审议。

## 2、本次限制性股票激励对象归属人数及股票数量的变动情况

(1) 公司于 2022 年 7 月 21 日召开了第四届董事会第二十二次会议和第四届监事会第二十次会议，审议通过了《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》，由于 9 名首次授予第二类限制性股票的激励对象因个人原因离职，不具备激励对象资格，对其已获授但尚未归属的 24 万股第二类限制性股票予以作废；同时由于 2 名激励对象个人绩效考核结果为 D（不合格），公司对该 2 名激励对象第一个归属期无法归属的 2.8 万股第二类限制性股票予以作废；8 名激励对象个人绩效考核结果为 C（合格），公司对该 8 名激励对象第一个归属期无法归属的 1.44 万股第二类限制性股票予以作废。合计作废以上尚未归属的第二类限制性股票 28.24 万股。调整后，本次限制性股票首次授予部分第一个归属期激励对象归属人数变更为 208 人，归属股票数量变更为 262.16 万股。

在本次限制性股票资金缴纳、股份登记过程中，2名激励对象因个人原因未按时完成出资，放弃拟归属的限制性股票1.6万股，上述尚未归属的限制性股票作废失效。调整后，本次限制性股票首次授予部分第一个归属期激励对象归属人数变更为206人，归属股票数量变更为260.56万股。

(2)公司于2022年12月21日召开了第四届董事会第二十七次会议和第四届监事会第二十五次会议，审议通过了《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》，由于1名预留授予第二类限制性股票的激励对象因个人原因离职，不具备激励对象资格，对其已获授但尚未归属的2万股第二类限制性股票予以作废。调整后，本次限制性股票预留授予部分第一个归属期激励对象归属人数变更为12人，归属股票数量变更为27.2万股。

(3)公司于2023年4月25日召开了第四届董事会第二十八次会议和第四届监事会第二十七次会议，审议通过了《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》，由于3名首次授予第二类限制性股票的激励对象因个人原因离职，不具备激励对象资格，对其已获授但尚未归属的4.2万股第二类限制性股票予以作废。同时由于2名激励对象个人绩效考核结果为D（不合格），公司将对该2名激励对象第二个归属期无法归属的1.8万股第二类限制性股票予以作废；8名激励对象个人绩效考核结果为C（合格），公司将对该8名激励对象第二个归属期无法归属的1.08万股第二类限制性股票予以作废。本次合计作废以上尚未归属的第二类限制性股票7.08万股。调整后，本次限制性股票首次授予部分第二个归属期激励对象归属人数变更为205人，归属股票数量变更为194.82万股。

在本次限制性股票资金缴纳、股份登记过程中，1名激励对象因个人原因未按时完成出资，放弃拟归属的限制性股票0.6万股，上述尚未归属的限制性股票作废失效。调整后，本次限制性股票首次授予部分第二个归属期激励对象归属人数变更为204人，归属股票数量变更为194.22万股。

(4)公司于2023年12月20日召开了第五届董事会第六次会议和第五届监事会第六次会议，审议通过了《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》，由于1名预留授予第二类限制性股票的激励对象因个人原因离职，不具备激励对象资格，对其已获授但尚未归属的1.2万股第二类限制性股票予以作废。调整后，本次限制性股票预留授予部分第二个归属期激励对象归属人数变更为11人，归属股票数量变更为19.8万股。

(5)公司于2024年4月25日召开了第五届董事会第八次会议和第五届监

事会第八次会议，审议通过了《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》，由于 3 名首次授予第二类限制性股票的激励对象因个人原因离职，不具备激励对象资格，对其已获授但尚未归属的 2.1 万股第二类限制性股票予以作废。同时由于 2 名激励对象个人绩效考核结果为 D（不合格），公司将对该 2 名激励对象第三个归属期无法归属的 3 万股第二类限制性股票予以作废；10 名激励对象个人绩效考核结果为 C（合格），公司将对该 10 名激励对象第三个归属期无法归属的 1.38 万股第二类限制性股票予以作废。本次合计作废以上尚未归属的第二类限制性股票 6.48 万股。调整后，本次限制性股票首次授予部分第三个归属期激励对象归属人数变更为 202 人，归属股票数量变更为 191.22 万股。

除以上调整外，本次实施的 2021 年股票期权与限制性股票激励计划第二类限制性股票相关内容与已披露的激励计划不存在差异。

（四）本次归属的具体情况

- 1、首次授予日：2021 年 2 月 25 日
- 2、归属数量：191.22 万股
- 3、归属人数：202 人
- 4、授予价格：11.81 元/股（调整后）
- 5、股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。
- 6、激励对象名单及归属情况

姓名	国籍	职务	本次归属前已获授予的限制性股票数量（万股）	本次可归属限制性股票数量（万股）	本次归属数量占已获授限制性股票总量的比例
叶子祯	中国台湾地区	董事长兼总经理	40	12	30%
刘波	中国大陆	董事、副总经理	20	6	30%
张苑逸	中国台湾地区	董事、财务总监兼副总经理	20	6	30%
潘泰龢	中国台湾地区	副总经理	20	6	30%
林健伟	中国大陆	董事会秘书	3	0.9	30%
管理人员和核心员工					
李义训	中国台湾地区	管理人员	8	2.4	30%

陈刘杰	中国台湾地区	管理人员	8	2.4	30%
吴丞杰	中国台湾地区	核心员工	4	1.2	30%
陈秀春	中国台湾地区	核心员工	4	1.2	30%
黄昱凯	中国台湾地区	核心员工	4	1.2	30%
陈慈婷	中国台湾地区	核心员工	4	1.2	30%
张雯婵	中国台湾地区	核心员工	4	1.2	30%
陈重辉	中国台湾地区	核心员工	4	1.2	30%
庄灯男	中国台湾地区	核心员工	4	1.2	30%
陈采青	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
黄宝容	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
郑书豪	中国台湾地区	核心员工	4	1.2	30%
梅祥云	中国台湾地区	核心员工	4	1.2	30%
刘祐男	中国台湾地区	核心员工	4	1.2	30%
李雯苹	中国台湾地区	核心员工	4	1.2	30%
陈杰弘	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
曹永诚	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
洪丽雅	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
吴冠辉	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
陈仪安	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
林伟圣	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
黄盈彰	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
许秀静	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
古馨如	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
黄介良	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%

李明卓	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
朱勇助	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
许瑛伦	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
王经颖	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
沈秋莲	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
林文德	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
乔凯鼎	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
陈秀凤	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
吴政俊	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
李浩瑜	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
吴明和	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
李奇恒	中国台湾地区	核心员工	3	0.72	24%
陈秀丽	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
陈淑惠	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
翁唯育	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
潘继哲	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
彭佳莉	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
苏景峯	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
曾秀珠	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
杨瑞德	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
戴士真	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
周哲仲	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
刘敬助	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
何耀宗	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%

廖丽华	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
李彦勋	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
冷淑清	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
徐育圣	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
伍定一	中国台湾地区	核心员工	3	0.9	30%
王卿娜	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
许旭正	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
黄家伟	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
王华鸞	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
王巨阳	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
周宏达	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
曾惠悉	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
吴淑印	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
易淑真	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
李蓁	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
邱东燕	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
彭添吉	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
洪佳和	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
黄贞枝	中国台湾地区	核心员工	2	0.48	24%
陈陞铭	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
谈明忠	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
黄思瑞	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
颜瑜娴	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
余怡旻	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%

陈晋武	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
赖裕文	中国台湾地区	核心员工	2	0.48	24%
林金幸	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
吴惠真	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
戴伟	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
庄安君	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
丁玉如	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
王译汉	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
王鸿谕	中国台湾地区	核心员工	2	0.48	24%
白淑君	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
谢承峯	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
陈嘉甫	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
李肇瑜	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
黄于真	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
周俊成	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
学建仁	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
李明宪	中国台湾地区	核心员工	2	0.6	30%
其他管理人员及核心员工（107人）			284	84.36	29.70%
合计			642	191.22	29.79%

注：1、激励对象张苑逸女士已于2022年1月13日申请辞去董事会秘书职务，辞职后继续担任公司董事、财务总监及副总经理职务；激励对象林健伟先生已于2022年1月13日经公司董事会同意聘任为公司董事会秘书；激励对象刘波先生、潘泰稣先生已于2022年3月29日经公司董事会同意聘任为公司副总经理。

2、实际归属数量以中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司登记为准。

### 三、薪酬与考核委员会的审核意见、监事会意见

#### （一）薪酬与考核委员会的审核意见

公司董事会薪酬与考核委员会对本激励计划限制性股票首次授予部分第三个归属期归属条件成就情况及激励对象名单进行了核查，认为：根据公司《激励计划（草案修正案）》的相关规定，本激励计划限制性股票首次授予部分第三个归属期的归属条件已经成就。本次符合归属条件的 202 名激励对象的归属资格合法有效，可归属的限制性股票数量为 191.22 万股。

#### （二）监事会就归属条件是否成就的意见

经审核，监事会认为：公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票首次授予部分第三个归属期的归属条件已经成就，同意公司为符合归属条件的 202 名激励对象首次授予部分第三个归属期内的 191.22 万股限制性股票办理归属手续，本事项符合《管理办法》《激励计划（草案修正案）》等相关规定。

#### （三）监事会对激励对象名单的核实情况

除 3 名首次授予限制性股票的激励对象因离职丧失激励对象资格及 2 名首次授予限制性股票的激励对象因 2023 年度个人绩效考核评价结果为“D（不合格）”，第三个归属期可归属比例为 0，不符合归属条件外，公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票首次授予部分第三个归属期 202 名激励对象符合《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件规定的激励对象条件，符合本激励计划规定的激励对象范围，其作为公司本次限制性股票激励计划激励对象的主体资格合法、有效，激励对象获授限制性股票的归属条件已成就。

监事会同意为本次符合条件的 202 名激励对象办理归属，对应限制性股票的归属数量为 191.22 万股。上述事项符合相关法律、法规及规范性文件所规定的条件，不存在损害公司及股东利益的情形。

### 四、参与激励的董事、高级管理人员在本公告日前6个月买卖公司股票情况的说明



经公司自查，参与激励的董事、高级管理人员在本公告日前 6 个月不存在买卖公司股票的情形。

参与本激励计划的激励对象不包括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。

## 五、结论意见

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司及可归属的激励对象均符合《激励计划（草案修正案）》规定的归属所必须满足的条件，本次归属已取得必要的批准和授权，符合相关法律、法规和规范性文件的规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。本次归属尚需按照《管理办法》等相关规定在规定时间内进行信息披露和深圳证券交易所办理相应后续手续。

（此页无正文，为《北京海润天睿律师事务所关于鼎捷软件股份有限公司2021年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票首次授予部分第三个归属期归属条件成就的法律意见书》之盖章、签字页）

北京海润天睿律师事务所（盖章）

经办律师（签字）：

负责人（签字）：

吴团结：\_\_\_\_\_

颜克兵：\_\_\_\_\_

杜羽田：\_\_\_\_\_

二〇二四年四月二十五日