



关于

深圳瑞捷技术股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划（草案）

的

法律意见书

中国深圳福田区益田路 6001 号太平金融大厦 11、12 楼邮编：518038

11&12/F, TaiPing Finance Tower, 6001 Yitian Road, Futian District, Shenzhen, P.R.CHINA

电话(Tel): (0755)88265288 传真(Fax): (0755)88265537

网址 (Website): <https://www.sundiallawfirm.com>

目 录

释义	3
法律意见书引言	5
法律意见书正文	6
1 公司符合实施本次激励计划的条件	6
2 本次激励计划的主要内容	6
3 本次激励计划应履行的法定程序	16
4 本次激励计划涉及的信息披露义务	18
5 公司是否为激励对象提供财务资助	18
6 本次激励计划对公司及全体股东利益的影响	18
7 拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事的回避情况	19
8 结论意见	19

广东信达律师事务所
关于深圳瑞捷技术股份有限公司
2025 年限制性股票激励计划（草案）的
法律意见书

信达励字（2025）第 126 号

致：深圳瑞捷技术股份有限公司

广东信达律师事务所（以下简称“信达”）接受深圳瑞捷技术股份有限公司（以下简称“公司”或“深圳瑞捷”）的委托，担任公司2025年限制性股票激励计划的专项法律顾问。信达根据《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》等有关法律、法规、规范性文件及《深圳瑞捷技术股份有限公司章程》的有关规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，就公司2025年限制性股票激励计划相关事项有关事项，出具《广东信达律师事务所关于深圳瑞捷技术股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》。

释义

在本法律意见书中，除非上下文另有所指，下列词语具有如下含义：

公司、深圳瑞捷	指	深圳瑞捷技术股份有限公司
本次激励计划、本激励计划	指	《深圳瑞捷技术股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划》
《激励计划（草案）》	指	《深圳瑞捷技术股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本次激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本次激励计划规定，获得限制性股票的公司（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工以及经董事会认定有卓越贡献的其他员工
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票所确定的、激励对象获得公司股份的价格
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	激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属日	指	激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
归属条件	指	限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
《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	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《自律监管指南第 1 号》	指	《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》
《公司章程》	指	《深圳瑞捷技术股份有限公司章程》
本法律意见书	指	本文，即《广东信达律师事务所关于深圳瑞捷技术股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》

信达	指	广东信达律师事务所
元	指	人民币元

法律意见书引言

信达是在中国注册、具有执业资格的律师事务所，有资格就中国法律、行政法规、规范性文件的理解和适用提供本法律意见书项下之法律意见。

信达依据截至本法律意见书出具日中国现行有效的法律、法规和规范性文件，以及对本次激励计划所涉及的有关事实的了解发表法律意见。

公司已向信达保证，所提供的文件和所作的陈述和说明是完整、真实和有效的，一切足以影响本法律意见书的事实和文件均已向信达披露，而无任何隐瞒、疏漏之处。

本法律意见书仅供公司本次激励计划之目的而使用，非经信达事先书面许可，不得被用于其他任何目的。

信达同意将本法律意见书作为公司本次激励计划的必备法律文件之一，随其他申请材料一起上报或公开披露，并依法对出具的法律意见承担相应的法律责任。

信达依据《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。

法律意见书正文

1 公司符合实施本次激励计划的条件

1.1 公司系依法设立并在深交所上市的股份有限公司

1.1.1 深圳瑞捷系由深圳市瑞捷建筑工程咨询有限公司整体变更设立的股份有限公司。根据中国证监会出具的《关于同意深圳瑞捷工程咨询股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》证监许可〔2021〕837号）并经深圳证券交易所同意，公司股票于2021年4月20日在深圳证券交易所创业板上市。

1.1.2 深圳瑞捷现持有深圳市市场监督管理局颁发的统一社会信用代码为91440300553899896Q的《营业执照》，不存在破产、解散、清算以及其他根据我国现行法律、法规、规范性文件和《公司章程》规定需要终止的情形。

1.2 公司不存在《管理办法》第七条规定不得实行股权激励的情形

经核查，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述情形：（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。

综上所述，信达律师认为：公司是依法设立、有效存续并在深交所上市的股份有限公司，不存在根据法律法规及《公司章程》规定需要终止的情形，不存在《管理办法》规定的不得进行股权激励的情形，具备实施本次激励计划的主体资格。

2 本次激励计划的主要内容

2025年8月28日，公司第三届董事会第七次会议和第三届监事会第五次会议审议通过了《关于<深圳瑞捷技术股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<深圳瑞捷技术股份有限公司2025年限制性

股票激励计划实施考核管理办法》的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司股权激励相关事宜的议案》等与本次激励计划相关的议案,《激励计划(草案)》的内容涵盖了《管理办法》第九条要求做出明确规定或者说明的事项。信达律师根据《管理办法》的相关规定,对《激励计划(草案)》的内容进行了逐项核查:

2.1 本次激励计划的实施目的

根据《激励计划(草案)》,公司实施本次激励计划的目的是为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司核心团队的积极性,有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起,使各方共同关注和推动公司的长远发展,确保公司发展战略和经营目标的实现。

信达律师认为:公司已在《激励计划(草案)》中载明了本次激励计划的实施目的,符合《管理办法》第九条第(一)项的规定。

2.2 激励对象的确定依据和范围

2.2.1 激励对象的确定依据

(1) 激励对象确定的法律依据

本次激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第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确定。

(2) 激励对象确定的职务依据

本次激励计划涉及的激励对象为公司(含分公司及控股子公司,下同)董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工以及经董事会认定有卓越贡献的其他员工,不包括独立董事。

2.2.2 激励对象的范围

(1) 本次激励计划拟首次授予的激励对象合计47人,包括:1.董事、高级管理人员;2.中层管理人员;3.核心骨干员工;4.经董事会认定有卓越贡献的其他员工。上述激励对象不包括本公司独立董事,也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、子女以及外籍员工。上述激励对象中，董事必须经公司股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及本次激励计划规定的考核期内与公司（含分公司及控股子公司）存在聘用或劳动关系。

（2）预留激励对象指本次激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本次激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本次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、薪酬与考核委员会发表明确意见、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。预留限制性股票的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

基于上述，信达律师认为，公司已在《激励计划（草案）》中载明了本次激励计划激励对象相关事项，符合《管理办法》第八条、第九条第（二）项、《上市规则》第8.4.2条及《自律监管指南第1号》的相关规定。

2.3 本次激励计划的股票来源、授予数量和分配情况

2.3.1 本次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本公司A股普通股股票。

2.3.2 本次激励计划拟向激励对象授予限制性股票总量合计300万股，约占《激励计划（草案）》公告日公司股本总额15,222.6727万股的1.97%。其中，首次授予限制性股票267万股，占《激励计划（草案）》公告日公司股本总额的1.75%，占本次激励计划拟授予限制性股票总量的89.00%；预留33万股限制性股票，占《激励计划（草案）》公告日公司股本总额的0.22%，占本次激励计划拟授予限制性股票总量的11.00%。在《激励计划（草案）》公告当日至激励对象获授的限制性股票归属前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股或缩股等事宜，限制性股票的数量将根据本次激励计划予以相应的调整。

2.3.3 本次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（万	占授予限制性股票总量的比	占本次激励计划公告时公司
----	----	----	--------------	--------------	--------------

			股)	例	股本总额的比例
吴小玲	职工董事	中国	2.00	0.67%	0.01%
郑琦	财务总监	中国	6.00	2.00%	0.04%
孙维	董事会秘书	中国	3.00	1.00%	0.02%
中层管理人员、核心骨干员工及经董事会认定有卓越贡献的其他员工（合计 44 人）			256.00	85.33%	1.68%
预留部分			33.00	11.00%	0.22%
合计			300.00	100.00%	1.97%

注：1.上述任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计数均未超过本次激励计划草案公告时公司股本总额的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草案公告时公司股本总额的20%。

2.本次激励计划拟激励对象不包括公司独立董事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或公司实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。

3.预留部分的激励对象由本次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、薪酬与考核委员会发表明确意见、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当次激励对象相关信息。

4.在限制性股票授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量做相应调整，将激励对象放弃的权益份额在激励对象之间进行分配或调至预留部分或直接调减，但调整后预留权益比例不得超过本次激励计划拟授予权益数量的20%，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本公司股票均不得超过公司股本总额的1%。

信达律师认为：公司已在《激励计划（草案）》载明了本次激励计划的股票种类、股票来源、授予数量和分配相关事项，公司全部在有效期内的股权激励计划涉及的公司股票数量累计未超过《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的20.00%；本次激励计划的任何一名激励对象通过全部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《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的1%，符合《管理办法》第九条第（三）、（四）项、第十二条、第十四条和《上市规则》第8.4.5条的规定及《自律监管指南第1号》的相关规定。

2.4 本次激励计划的有效期限、授予日、归属安排和禁售期

2.4.1 有效期

本次激励计划的有效期限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。

2.4.2 授予日

授予日在本次激励计划经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。公司需在股东大会审议通过本次激励计划之日起 60 日内按相关规定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，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本次激励计划，未授予的限制性股票作废失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

公司应当在本次激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内明确预留权益的授予对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留部分限制性股票的授予日由董事会另行确定。

2.4.3 归属安排

本次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，归属日必须为本次激励计划有效期内的交易日，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；

（1）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（3）自可能对本公司证券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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；

（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。

若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述期间的有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

本次激励计划首次授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期间	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	40%

	之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	
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当日止	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当日止	30%

若预留部分的限制性股票在 2025 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	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当日止	40%
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当日止	30%
第三个归属期	自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分的限制性股票在 2025 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留部分限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	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当日止	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当日止	50%

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，由公司按本次激励计划的规定作废失效。

激励对象根据本次激励计划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。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、派送股票红利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、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

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。

2.4.4 禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后限制其售出的时间段。本次激励计划授予的限制性股票归属后不设置禁售期，激励对象为公司持股 5%以上股东、董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》《证券法》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，其在就任时确定的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）激励对象为公司持股 5%以上股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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）在本次激励计划有效期内，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》中对公司持股 5%以上股东、董事和高级管理人员等主体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。

信达律师认为，公司已在《激励计划（草案）》载明了本次激励计划的有效期、授予日、归属安排和限售安排相关事项，符合《管理办法》第九条第（五）项的规定，相关内容符合《公司法》《证券法》及《管理办法》第十三条、第十九条、第二十二条、第二十四条、第二十五条和《上市规则》第 8.4.6 条以及《自律监管指南第 1 号》相关规定。

2.5 本次激励计划的激励价格及确定方法

2.5.1 限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为每股 13.13 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 13.13 元的价格购买公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票。

在本次激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票归属前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事宜，限制性股票的授予价格将根据本次激励计划予以相应的调整。

2.5.2 首次授予限制性股票的授予价格的确定方法

首次授予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）本次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）每股 18.75 元的 70%，为每股 13.13 元；

（2）本次激励计划草案公告前 120 个交易日公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）每股 18.15 元的 70%，为每股 12.71 元。

2.5.3 预留部分限制性股票的授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格与首次授予限制性股票的授予价格一致，即每股 13.13 元。预留部分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。

信达律师认为：公司已在《激励计划（草案）》载明了本次激励计划的激励价格及确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项、第二十三条的规定。

2.6 本次激励计划的授予条件和归属条件

2.6.1 限制性股票的授予条件

激励对象获授限制性股票的条件包括：（1）公司未发生《管理办法》第七条所述不得实行股权激励计划的情形；（2）激励对象未发生《管理办法》第八条所述不得成为激励对象的情形。

2.6.2 限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足下列条件方可分批次办理归属事宜：

（1）本法律意见书第 2.6.1 条列示的激励对象获授限制性股票的条件继续满足。

公司发生《管理办法》第七条规定情形之一的，所有激励对象根据本次激励

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；某一激励对象发生《管理办法》第八条规定情形之一的，该激励对象根据本次激励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。

2.6.3 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。

2.6.4 公司层面业绩考核要求

本次激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为归属条件之一。

本次激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2025 年	2025 年营业收入不低于 45,000.00 万元或 2025 年净利润不低于 4,500 万元
第二个归属期	2026 年	2026 年营业收入不低于 60,000.00 万元或 2025 年净利润不低于 6,000 万元
第三个归属期	2027 年	2027 年营业收入不低于 80,000.00 万元或 2025 年净利润不低于 8,000 万元

注：1.上述“营业收入”、“净利润”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，“净利润”指归属于上市公司股东的净利润；

2.上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本次激励计划预留部分限制性股票若在公司 2025 年第三季度报告披露之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在公司 2025 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026 年	2026 年营业收入不低于 60,000.00 万元或 2025 年净利润不低于 6,000 万元
第二个归属期	2027 年	2027 年营业收入不低于 80,000.00 万元或 2025 年净利润不低于 8,000 万元

注：1.上述“营业收入”、“净利润”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，“净利润”指归属于上市公司股东的净利润；

2.上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

2.6.5 激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的个人考核评价结果划分为“A”、“B”、“C”、“D”4个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

个人绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%		70%	0%

当公司层面业绩考核目标达成，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×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的部分，作废失效，不可递延至下期归属。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

本次激励计划具体考核内容依据公司为本次激励计划制定的《考核管理办法》执行。

信达律师认为：公司已在《激励计划（草案）》载明了本次激励计划的授予条件和归属条件相关事项，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、第十八条和《上市规则》第8.4.2条、第8.4.6条及《自律监管指南第1号》的相关规定。

2.7 本次激励计划的其他内容

- 2.7.1 本次激励计划规定了公司授出权益、激励对象行使权益的程序，符合《管理办法》第九条第（八）项的规定。
- 2.7.2 本次激励计划规定了限制性股票授予数量及归属数量的调整方法、限制性股票授予价格的调整方法及本次激励计划调整的程序，符合《管理办法》第九条第（九）项的规定。
- 2.7.3 本次激励计划规定了股权激励会计处理方法、限制性股票公允价值的确定方法、涉及估值模型重要参数取值合理性、实施股权激励应当计提费用及对公司经营业绩的影响，符合《管理办法》第九条第（十）项的规定。
- 2.7.4 本次激励计划规定了股票期权激励计划的变更和终止程序，符合《管理办法》第九条第（十一）项的规定。
- 2.7.5 本次激励计划规定了公司发生异动、激励对象个人情况发生变化的处理，符合《管理办法》第九条第（十二）项的规定。
- 2.7.6 本次激励计划规定了公司与激励对象的纠纷或争端解决机制，符合《管理办法》第九条第（十三）项的规定。
- 2.7.7 本次激励计划规定了公司和激励对象的权利与义务，符合《管理办法》第九条第（十四）项的规定。

基于上述，信达律师认为，《激励计划（草案）》的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》及《自律监管指南第1号》等相关法律、法规及规范性文件的相关规定和《公司章程》的相关规定。

3 本次激励计划应履行的法定程序

3.1 已履行的法定程序

经核查，截至本法律意见书出具日，为实施本次激励计划，公司已履行下列法定程序：

- 3.1.1 公司董事会薪酬与考核委员会拟订了本次激励计划。
- 3.1.2 2025年8月28日，公司第三届董事会第七次会议审议通过了《关于<深圳瑞

捷技术股份有限公司2025年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》

《关于<深圳瑞捷技术股份有限公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司股权激励相关事宜的议案》等与本次激励计划相关的议案，关联董事吴小玲回避表决。

- 3.1.3 2025年8月28日，公司第三届监事会第五次会议审议通过了《关于<深圳瑞捷技术股份有限公司2025年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》《关于<深圳瑞捷技术股份有限公司2025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<深圳瑞捷技术股份有限公司2025年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》等与本次激励计划相关的议案，并认为本次激励计划不存在损害公司及全体股东利益的情形。

3.2 尚需履行的法定程序

根据《管理办法》及《激励计划(草案)》，本次激励计划的实施尚需履行以下程序：

- 3.2.1 公司董事会发出召开股东大会通知，同时公告《激励计划(草案)》及其摘要等与本次激励计划有关的文件以及本法律意见书。
- 3.2.2 公司对内幕信息知情人在本次激励计划公告前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。
- 3.2.3 公司将在召开股东大会前，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。
- 3.2.4 公司董事会薪酬与考核委员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日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。
- 3.2.5 公司股东大会审议本次激励计划及相关议案，本次激励计划须经出席公司股东大会的股东所持表决权的2/3以上通过方可实施。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，其他股东的投票情况应当单独统计并予以披露；公司股东大会审议本次激励计划时，拟为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

3.2.6 本次激励计划经股东大会审议通过后，公司董事会在60日内按相关规定授予权益并完成登记、公告等相关程序。

综上，信达律师认为：截至本法律意见书出具之日，本次激励计划已履行现阶段必要的程序，符合《管理办法》及《激励计划（草案）》的有关规定。本次激励计划相关议案尚待公司股东大会审议通过。

4 本次激励计划涉及的信息披露义务

根据公司出具的书面确认，公司董事会已审议通过本次激励计划的相关议案，并拟于两个交易日内在指定信息披露媒体及巨潮资讯网（<http://www.cninfo.com.cn/>）上披露董事会决议、《激励计划（草案）》及其摘要及监事会决议等与本次激励计划相关的文件。

信达律师认为：本次激励计划的信息披露安排符合《管理办法》《自律监管指南第1号》的规定。随着本次激励计划的进行，公司还应当根据《管理办法》《自律监管指南第1号》及其他法律、行政法规、部门规章及规范性文件的规定就本次激励计划的实施继续履行后续的信息披露义务。

5 公司是否为激励对象提供财务资助

根据《激励计划（草案）》及公司出具的说明，激励对象的资金来源为激励对象合法自筹资金，且公司承诺不为本次激励计划的激励对象依本次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。

信达律师认为：公司已承诺不向激励对象提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益，符合《管理办法》第二十一条的规定。

6 本次激励计划对公司及全体股东利益的影响

如本法律意见书第2部分“本次激励计划的主要内容”所述，公司本次激励计划的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》及《自律监管指南第1号》等相关法律、法规及规范性文件的相关规定和《公司章程》的相关规定，不存在损害公司及全体股东利益的内容。

公司监事会、薪酬与考核委员会已对本次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意见，认为本次激励计划内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关规定，有助于公司建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

综上，信达律师认为，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。

7 拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事的回避情况

2025年8月28日，公司第三届董事会第七次会议审议通过了《关于<深圳瑞捷技术股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<深圳瑞捷技术股份有限公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司股权激励相关事宜的议案》等与本次激励计划相关的议案，关联董事吴小玲回避表决。

基于上述，信达律师认为，董事会审议本次激励计划的相关议案的过程中履行了关联董事回避表决的义务，符合《管理办法》第三十三条的规定。

8 结论意见

综上所述，截至本法律意见书出具日，信达律师认为：

8.1 公司具备实施本次激励计划的主体资格；

8.2 本次激励计划的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》及《自律监管指南第1号》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；

8.3 公司为实施本次激励计划已履行了现阶段所必要的法定程序，本次激励计划相关议案尚待公司股东大会审议通过；

8.4 本次激励计划的激励对象确定依据和范围符合《管理办法》及有关法律、法规和规范性文件的规定；

- 8.5 本次激励计划的信息披露安排符合《管理办法》《自律监管指南第1号》等相关法律法规及规范性文件的规定；随着本次激励计划的进行，公司还应当根据《管理办法》等相关法律、法规及规范性文件的规定就本次激励计划的实施继续履行后续的信息披露义务；
- 8.6 公司已承诺不向激励对象提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益；
- 8.7 本次激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益的情形，亦不存在违反有关法律、行政法规的情形；
- 8.8 拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事已经根据《管理办法》的规定履行了关联董事回避表决的义务；
- 8.9 本次激励计划尚需公司股东大会审议通过后方可实施。

本法律意见书正本一式两份，具有同等法律效力。

（以下无正文）

（本页无正文，为《广东信达律师事务所关于深圳瑞捷技术股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》之签署页）

广东信达律师事务所（盖章）

负责人：

李 忠

经办律师：

林晓春

洪玉珍

年 月 日