

国浩律师（上海）事务所

关于首华燃气科技（上海）股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划

首次授予部分第二个归属期归属条件成就
及部分限制性股票作废相关事项

之

法律意见书



上海市静安区山西北路99号苏河湾中心MT25-28楼 邮编：200085
25-28/F, Suhe Centre, 99 North Shanxi Road, Jing'an District, Shanghai, China
电话/Tel: (+86)(21) 5234 1668 传真/Fax: (+86)(21) 5234 1670
网址/Website: <http://www.grandall.com.cn>

二〇二六年四月

国浩律师（上海）事务所
关于首华燃气科技（上海）股份有限公司
2024 年限制性股票激励计划
首次授予部分第二个归属期归属条件成就及部分限
制性股票作废相关事项
之
法律意见书

致：首华燃气科技（上海）股份有限公司

国浩律师（上海）事务所接受首华燃气科技（上海）股份有限公司（以下简称“首华燃气”“公司”）的委托，担任公司 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）事项的专项法律顾问。本所律师依据《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》”）、《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》”）等有关法律、法规、行政规章和规范性文件的相关规定，就首华燃气 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期归属条件成就（以下简称“本次归属”）及部分限制性股票作废（以下简称“本次作废”）相关事项（以下合称“本次归属及作废”），按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具本法律意见书。

律师应当声明的事项

本所律师依据本法律意见书出具之日以前已发生或存在的事实和我国现行法律、法规和中国证监会的有关规定发表法律意见，并声明如下：

（一）本所律师是依据对《公司法》《证券法》《管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《监管指南》等相关法律、法规及规范性文件的规定及本法律意见书出具之日以前已发生或存在的相关事实，就公司实施本次激励计划相关事宜发表法律意见。

（二）本所律师已严格履行法定职责，查阅了本次激励计划相关文件，并遵循勤勉尽责和诚实信用原则，对公司本次激励计划所涉及的事实和法律问题进行了充分的核查验证，保证本法律意见书不存在虚假记载、误导性陈述及重大遗漏。

（三）本所同意将本法律意见书作为公司申请实施本次激励计划的必备法律文件之一，随其他申请材料一起予以公告，并依法对出具的法律意见书承担相应的法律责任。

（四）公司向本所律师保证，其已经提供了为出具本法律意见书所必需的真实、完整、准确、有效的原始书面材料、副本材料或者口头证言，不存在任何虚假、遗漏或隐瞒；递交给本所的文件上的签名、印章真实，所有副本材料和复印件与原件一致。

（五）对于本法律意见书至关重要而又无法得到独立的证据支持的事实，本所律师依赖于有关政府部门、公司或其他有关单位或有关人士出具或提供的证明文件、证言或文件的复印件出具法律意见。

（六）本法律意见书仅就公司本次激励计划依法发表法律意见，不对公司本次激励计划所涉及的股票价值、考核标准等问题的合理性以及会计、财务、审计等非法律专业事项发表意见。本所在本法律意见书中对有关财务数据或结论的引述，不应视为本所对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证。

（七）本法律意见书阅读时所有章节应作为一个整体，不应单独使用，且本所律师未授权任何单位或个人对本法律意见书作任何解释或说明。

（八）本法律意见书仅供公司实施本次激励计划之目的使用，未经本所书面同意，不得用作任何其他目的。

正 文

一、本次归属及作废的批准和授权

根据公司提供的资料，截至本法律意见书出具之日，本次归属及作废事项已履行的程序如下：

（一）2024年4月1日，公司召开第五届董事会第三十次会议，审议通过了《关于<2024年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》及其他与本次激励计划相关的议案。

2024年4月1日，公司召开第五届监事会第十九次会议，审议通过了《关于<2024年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》及其他与本次激励计划相关的议案。公司监事会对本次激励计划相关事项发表了核查意见。

（二）2024年4月17日，公司召开2024年第一次临时股东大会，审议通过了《关于<2024年限制性股票激励计划（草案）>及摘要的议案》《关于<2024年限制性股票激励计划考核管理办法>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有关事项的议案》等议案。公司实施本次激励计划获得股东大会批准。

（三）2024年4月26日，公司召开第五届董事会第三十二次会议，审议通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。

2024年4月26日，公司召开第五届监事会第二十一次会议，审议通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司监事会对本次激励计划调整后的首次授予激励对象名单发表了核查意见。

（四）2024年9月27日，公司召开第六届董事会第二次会议，审议通过了《关于向激励对象预留授予限制性股票（第一批次）的议案》，认为本次激励计划预留部分限制性股票的授予条件已经成就，同意以2024年9月27日为本次预留部分授予的授予日，以4.69元/股的授予价格向8名激励对象授予61.00万股

限制性股票。

2024年9月27日，公司召开第六届监事会第二次会议，审议通过了《关于向激励对象预留授予限制性股票（第一批次）的议案》，认为本次激励计划预留部分限制性股票的授予条件已经成就，同意公司董事会确定的授予日、授予对象、授予价格及授予数量，对预留部分授予的激励对象名单发表了核查意见。

（五）2025年5月6日，公司召开第六届董事会第九次会议，审议通过了《关于作废2024年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于2024年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期归属条件成就的议案》。

2025年5月6日，公司召开第六届监事会第六次会议，审议通过了《关于作废2024年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于2024年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期归属条件成就的议案》。监事会和公司董事会薪酬与考核委员会就归属及作废事项发表了核查意见。

（六）2025年9月22日，公司召开第六届董事会第十三次会议，审议通过了《关于作废2024年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于2024年限制性股票激励计划预留授予第一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就本次归属及作废事项发表了核查意见。

（七）2026年4月23日，公司召开第六届董事会第十九次会议，审议通过了《关于作废2024年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于2024年限制性股票激励计划首次授予第二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就本次归属及作废事项发表了核查意见。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，本次归属及作废事项已经取得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》《监管指南》等法律法规、规范性文件及《首华燃气科技（上海）股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）的有关规定。

二、本次归属的具体情况

根据《管理办法》《激励计划》等有关规定以及公司第六届董事会第十九次会议决议，本次归属事项的具体情况如下：

（一）归属期

根据《激励计划》，本次激励计划首次授予的限制性股票的归属安排如下：

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	40%
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	20%

根据《激励计划》，本次激励计划首次授予的限制性股票的第二期归属期为自首次授予之日起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。根据公司于2024年4月29日发布的《首华燃气科技（上海）股份有限公司关于向激励对象首次授予限制性股票的公告》，本次激励计划首次授予的授予日为2024年4月26日，截至本法律意见书出具之日，本次激励计划首次授予的限制性股票将进入第二个归属期。

（二）归属条件和成就情况

根据《激励计划》、第六届董事会第十九次会议决议、公司2023年和2025年的年度报告以及立信会计师事务所（特殊普通合伙）出具的“信会师报字[2026]第ZA10322号”《内部控制审计报告》，本次激励计划首次授予的限制性股票第二个归属期的归属条件已成就，62名激励对象符合归属条件，可归属的限制性股票共计350.72万股（具体以中国证券登记结算有限责任公司登记结果为准，下同）。具体分析如下：

公司限制性股票激励计划规定的归属条件	激励对象符合归属条件的情况说明
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；	公司未发生左列任一情形，满足归属条件。

<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； 4.法律法规规定不得实行股权激励的情形； 5.中国证监会认定的其他情形。</p>									
<p>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、高级管理人员的情形； 5.法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形； 6.中国证监会认定的其他情形。</p>	<p>本次激励计划首次授予的激励对象中 6 人因个人原因离职而不再具备激励对象资格，其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属并由公司作废，除此之外其余首次授予的激励对象未发生左列任一情形，满足归属条件。</p>								
<p>公司层面业绩考核：</p> <table border="1" data-bbox="240 781 839 1205"> <thead> <tr> <th>归属期</th> <th>目标值 (An) 公司层面可归属比例=100%</th> <th>触发值 (Am) 公司层面可归属比例=80%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第二个归属期</td> <td>以 2023 年营业收入为基准，2025 年营业收入定比增长率不低于 120%。</td> <td>以 2023 年营业收入为基准，2025 年营业收入定比增长率不低于 100%。</td> </tr> </tbody> </table> <p>注：1.上述“营业收入”指标指不含园艺用品业务的营业收入，以经会计师事务所审计的公司合并财务报表数据为准，详见公司披露的年度报告。 2.上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实际承诺。</p>	归属期	目标值 (An) 公司层面可归属比例=100%	触发值 (Am) 公司层面可归属比例=80%	第二个归属期	以 2023 年营业收入为基准，2025 年营业收入定比增长率不低于 120%。	以 2023 年营业收入为基准，2025 年营业收入定比增长率不低于 100%。	<p>根据第六届董事会第十九次会议以及公司 2023 年度和 2025 年度的年度报告，公司 2025 年营业收入定比增长率为 144.70%，满足考核目标值，对应的公司层面可归属比例为 100%。</p>		
归属期	目标值 (An) 公司层面可归属比例=100%	触发值 (Am) 公司层面可归属比例=80%							
第二个归属期	以 2023 年营业收入为基准，2025 年营业收入定比增长率不低于 120%。	以 2023 年营业收入为基准，2025 年营业收入定比增长率不低于 100%。							
<p>个人层面绩效考核：</p> <table border="1" data-bbox="240 1458 839 1630"> <thead> <tr> <th>个人绩效考核结果</th> <th>B级及以上</th> <th>C级</th> <th>D级</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>个人层面可归属比例</td> <td>100%</td> <td>60%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>各归属期内，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=激励对象当期计划归属的限制性股票数量×公司层面可归属比例×个人层面可归属比例，激励对象当期计划归属的限制性股票但未能归属的部分不得归属，并作废失效，不可递延至下期。</p>	个人绩效考核结果	B级及以上	C级	D级	个人层面可归属比例	100%	60%	0%	<p>剔除已离职的原激励对象后，除 1 名激励对象自愿放弃本次归属、1 名激励对象个人层面绩效考核结果为“D 级”外，其余 62 名激励对象个人绩效考核结果均为“B 级及以上”，对应的个人层面可归属比例均为 100%。</p>
个人绩效考核结果	B级及以上	C级	D级						
个人层面可归属比例	100%	60%	0%						

（三）归属人数及数量

根据《激励计划》以及第六届董事会第十九次会议决议，本次激励计划首次

授予的限制性股票第二个归属期的归属条件已成就，本次归属的人数为 62 人，归属数量为 350.72 万股。

综上，本所律师认为，本次激励计划首次授予的限制性股票即将进入第二个归属期，第二个归属期的归属条件已经成就，本次归属的归属人数和归属数量符合《管理办法》《监管指南》等法律、法规、规范性文件及《激励计划》的相关规定。

三、本次作废的具体情况

根据《管理办法》《激励计划》等有关规定以及公司第六届董事会第十九次会议决议，本次作废的具体情况如下：

（一）激励对象离职及职务下降

根据《激励计划》的有关规定，“激励对象离职，包括但不限于主动辞职、因公司（含子公司）裁员而离职、劳动合同或聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司（含子公司）解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等，自离职之日起，其已获授且已归属的限制性股票不做处理；其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。”

根据公司第六届董事会第十九次会议决议，鉴于本次激励计划首次授予的激励对象中有 6 人因个人原因离职而不再具备激励对象资格，其已获授但尚未归属的全部限制性股票均不予归属，根据《管理办法》《监管指南》和《激励计划》等有关规定，以及公司 2024 年第一次临时股东大会的授权，上述激励对象已获授但尚未归属的 49.80 万股限制性股票不得归属，由公司作废。

（二）公司层面业绩考核和个人层面绩效考核

根据《激励计划》的相关规定，本次激励计划首次授予的限制性股票的第二个归属期公司层面业绩考核指标达到目标值，公司层面可归属比例为 100%；1 名个人层面绩效考核结果为“B 级及以上”的激励对象自愿放弃本次归属；1 名激励对象个人层面绩效考核结果为“D 级”，个人层面可归属比例为 0%，上述 2 名激励对象合计作废 10.40 万股。其余激励对象当期个人层面考核等级均为“B

级及以上”，对应个人层面可归属比例为 100%。

综上，本次作废限制性股票数量合计 60.20 万股。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司本次作废事项符合《管理办法》《监管指南》等法律、法规、规范性文件及《激励计划》的相关规定。

四、结论意见

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司本次归属及作废事项已经取得了现阶段必要的授权和批准；本次激励计划首次授予的限制性股票即将进入第二个归属期，第二个归属期的归属条件已经成就，本次归属的归属人数和归属数量符合《管理办法》《监管指南》及本次激励计划的相关规定；本次作废事项符合《管理办法》《监管指南》等法律、法规、规范性文件及《激励计划》的相关规定。

（以下无正文）

（本页无正文，为《国浩律师（上海）事务所关于首华燃气科技（上海）股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期归属条件成就及部分限制性股票作废相关事项之法律意见书》签署页）

本法律意见书于 2026 年 月 日出具，正本一式三份，无副本。

国浩律师（上海）事务所

负责人： 徐 晨

经办律师： 吴焕焕

程思琦