

上海锦天城（福州）律师事务所
关于富春科技股份有限公司
2026 年股票期权激励计划（草案）的

法律意见书



锦天城律师事务所
ALLBRIGHT LAW OFFICES

地址：中国福州市台江区望龙二路 1 号国际金融中心（IFC）37 层
电话：0591-87850803 传真：0591-87816904
邮编：350005

上海锦天城（福州）律师事务所
关于富春科技股份有限公司
2026 年股票期权激励计划（草案）的
法律意见书

致：富春科技股份有限公司

上海锦天城（福州）律师事务所（以下简称“本所”）接受富春科技股份有限公司（以下简称“公司”或“富春股份”）的委托，担任富春股份实施的 2026 年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”）的专项法律顾问，并根据《中华人民共和国证券法》《中华人民共和国公司法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》及其他适用的法律、行政法规、部门规章、规范性文件及现行有效的《富春科技股份有限公司章程》等有关规定，出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所律师作如下声明：

1、本所及经办律师根据《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之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，并愿意承担相应的法律责任。

2、为出具本法律意见书，本所律师审查了公司提供的与出具本法律意见书相关的文件资料的正本、副本或复印件，听取相关方对有关事实的陈述和说明，并对有关问题进行了必要的核查和验证。本所已经得到公司以下保证：公司向本所提供的所有文件资料及所作出的所有陈述和说明均是完整、真实、准确和有效的，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，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、复印件或传真件与原件相符，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

3、本法律意见书仅对富春股份本次激励计划以及相关法律事项的合法合规性发表意见，本法律意见书之出具并不代表或暗示本所对本次激励计划作任何形式的担保，本所不对富春股份本次激励计划所涉及的标的股票价值、授予价格、业绩考核指标等问题的合理性及有关会计、审计、财务、验资等非法律专业事项发表意见。

4、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，本所律师依赖于政府有关部门、其他有关机构出具的证明文件以及本次激励计划相关各方对有关事实和法律问题的声明和承诺发表法律意见书。

5、本所律师在本法律意见书中引用有关审计报告或者财务报表中的数据或结论时，并不意味着本所律师对这些数据或结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证，且对于这些内容本所律师并不具备核查和作出判断的合法资格。

6、本所同意公司将本法律意见书作为实施本次激励计划的必备文件进行公告，并依法对出具的法律意见承担责任。

7、本法律意见书仅供公司为实施本次激励计划之目的使用，未经本所事先书面同意，不得用于任何其他用途。

基于上述，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出具本法律意见。

目 录

释 义	1
一、 本次激励计划的主体资格	3
二、 本次激励计划的内容	4
三、 本次激励计划的实施程序	13
四、 激励对象确定的合法合规性	14
五、 本次激励计划的信息披露	15
六、 公司不存在为激励对象提供财务资助的情形	16
七、 本次激励计划对公司及全体股东利益的影响	16
八、 本次激励计划涉及的回避表决情况	16
九、 结论意见	17

释 义

在本法律意见书中，除非文义另有所指，下列左栏中的术语或简称对应右栏中的含义或全称：

富春股份/公司	均指	富春科技股份有限公司
上海骏梦	指	上海骏梦网络科技有限公司，系富春科技股份有限公司全资子公司
本次激励计划	指	富春科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）
股票期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本次激励计划规定，获得股票期权的公司（含子公司）的核心骨干
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买上市公司股份的价格
有效期	指	自股票期权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
等待期	指	股票期权授权完成登记之日起至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据激励计划的安排，行使股票期权购买公司股份的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权条件	指	根据本次激励计划，激励对象行使股票期权所必需满足的条件
薪酬委员会	指	公司董事会薪酬与考核委员会
《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》
《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》
《自律监管指南》	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》
《激励计划（草案）》/激励计划草案	指	《富春科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》
《公司考核管理办法》	指	《富春科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法》
《公司章程》	指	《富春科技股份有限公司章程》

中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
深交所	指	深圳证券交易所
本法律意见书	指	《上海锦天城（福州）律师事务所关于富春科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）的法律意见书》
锦天城/本所	均指	上海锦天城（福州）律师事务所
元/万元	指	人民币元/万元，中华人民共和国法定货币单位

注：除特别说明外，本法律意见书中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，这些差异是由四舍五入造成的。

正文

一、本次激励计划的主体资格

（一）公司依法设立并有效存续

1、富春股份系由福建富春通信咨询有限公司以其经审计的净资产折股整体变更设立的股份有限公司。2012年2月21日，中国证监会印发编号为证监许可(2012)225号《关于核准富春通信股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市的批复》，核准公司公开发行不超过1700万股新股。2012年3月19日，公司在深交所上市交易，股票简称“富春通信”，股票代码“300299”。2017年4月11日，“富春通信股份有限公司”更名为“富春科技股份有限公司”，股票简称变更为“富春股份”，股票代码不变。

2、富春股份现持有福建省市场监督管理局于2025年9月1日核发的统一社会信用代码为913500007264587158的《营业执照》，根据前述《营业执照》及经本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，富春股份的基本情况如下：

公司名称	富春科技股份有限公司
统一社会信用代码	913500007264587158
住所	福州市鼓楼区铜盘路软件大道89号C区25号楼
法定代表人	杨方熙
注册资本	69030.0085万元人民币
公司类型	股份有限公司（上市）
经营范围	一般项目：软件开发；物联网技术研发；数据处理和存储支持服务；信息系统集成服务；信息技术咨询服务；工程和技术研究和试验发展；工程管理服务；技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广；动漫游戏开发；专业设计服务；互联网安全服务；计算机软硬件及辅助设备批发；计算机软硬件及辅助设备零售；咨询策划服务；项目策划与公关服务；广告制作；广告设计、代理；广告发布（非广播电台、电视台、报刊出版单位）；人力资源服务（不含职业中介活动、劳务派遣服务）；移动通信设备销售；通信设备销售；计算机及通讯设备租赁；机械设备租赁；建筑材料销售；非居住房地产租赁；机械设备研发（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）许可项目：互联网信息服务；建筑智能化系统设计；建设工程设计；建设工程勘察；建设工程监理；各类工程建设活动；劳务派遣服务（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展

	经营活动，具体经营项目以相关部门批准文件或许可证件为准)
经营期限	2001-03-02 至无固定期限

综上，本所律师认为，公司为依法设立并有效存续的上市公司，截至本法律意见书出具之日，不存在根据有关法律法规及《公司章程》规定需要终止的情形。

（二）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

根据北京德皓国际会计师事务所(特殊普通合伙)于2026年4月27日出具的标准无保留意见的《审计报告》（德皓审字[2026]00001908号）及公司出具的承诺函，富春股份不存在《管理办法》规定的不得实施股权激励的下列情况：

- 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，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，富春股份为依法设立并合法存续的股份有限公司，其股票已在深交所上市交易；截至本法律意见书出具之日，富春股份不存在根据法律、行政法规及、部门规章、规范性文件和《公司章程》规定需要终止的情形，不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形，公司具备实施本次激励计划的主体资格和条件。

二、 本次激励计划的内容

2026年4月27日，公司召开第五届董事会第十八次会议，审议通过了《关于〈富春科技股份有限公司2026年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈富春科技股份有限公司2026年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东会授权董事会办理公司2026年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。本所律师对《激励计划（草案）》进行了逐项核查，具体如下：

（一）本次激励计划的载明事项

经审阅《激励计划（草案）》，本次激励计划包含激励计划的目的；激励计划的管理机构；激励对象的确定依据和范围；激励计划拟授出的权益情况；激励对象名单及拟授出权益分配情况；激励计划的有效期、授权日、等待期、行权安排和禁售期；股票期权的行权价格及确定方法；股票期权的授予与行权条件；激励计划的调整方法和程序；股票期权的会计处理；激励计划的实施、授予、行权及变更、终止程序；公司/激励对象各自的权利与义务；公司/激励对象发生异动时本次激励计划的处理等。

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）》中载明的事项符合《管理办法》第九条的规定。

（二）本次激励计划的主要内容

1、本次激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划的目的如下：为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司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。

2、激励对象的确定依据和范围

（1）激励对象确定的法律依据

根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、行政法规、部门规章、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

本次激励计划的激励对象为在公司及公司子公司任职的核心骨干。对符合本次激励计划激励对象范围的人员，由薪酬委员会拟定名单并核实确定。

（3）激励对象的范围

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划涉及的首次授予激励对象共计 41 人，占公司截至 2025 年 12 月 31 日员工总数 826 人的 4.96%，为在公司及公司子公司任职的核心骨干。

以上激励对象中，不包括富春股份独立董事、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。所有激励对象必须在本次激励计划的考核期内与公司、公司分公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

预留权益的授予对象应当在本次激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确，经董事会提出、薪酬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。

3、本次激励计划拟授出的权益情况

(1) 根据《激励计划（草案）》，本次激励计划采取的激励形式为股票期权。

(2) 根据《激励计划（草案）》，本次激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司人民币 A 股普通股股票。

(3) 根据《激励计划（草案）》，本次激励计划拟授予激励对象的股票期权数量为 1,649.78 万份，约占激励计划草案公布日公司股本总额 69,030.0085 万股的 2.39%。其中，首次授予股票期权 1,319.83 万份，约占激励计划草案公布日公司股本总额 69,030.0085 万股的 1.91%，占本次激励计划拟授予股票期权总数的 80.00%；预留 329.95 万份，约占激励计划草案公布日公司股本总额 69,030.0085 万股的 0.48%，占本次激励计划拟授予股票期权总数的 20%。本次激励计划下授予的每份股票期权拥有在满足生效条件和生效安排的情况下，在可行权期内以行权价格购买 1 股公司人民币 A 股普通股股票的权利。

公司 2022 年第二次临时股东大会审议通过的 2022 年股票期权激励计划及 2024 年第二次临时股东会审议通过的 2024 年股票期权激励计划尚在实施中，涉及的尚在有效期内的标的股票数量不超过 1,406.30 万股，本次激励计划所涉及的标的股票数量为 1,649.78 万股，因此公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票数量不超过 3,056.08 万股，约占激励计划草案公布日公司股本总额 69,030.0085 万股的 4.43%。截至激励计划草案公布日，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%。本次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股票数量累计未超过公司股本总额的 1%。

(4) 激励对象名单及拟授出权益分配情况

人员类别	获授的股票期权数量（万份）	占本次激励计划拟授出全部权益数量的比例	占本次激励计划草案公布日股本总额的比例
核心骨干（41人）	1,319.83	80.00%	1.91%
预留	329.95	20.00%	0.48%
合计	1,649.78	100.00%	2.39%

注：上表中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

4、本次激励计划的有效期、授权日、等待期、行权安排和禁售期

(1) 本次激励计划的有效期

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划有效期为自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 48 个月。

(2) 本次激励计划的授权日

本次激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向激励对象首次授予权益并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本次激励计划，根据《管理办法》《自律监管指南》规定公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分股票期权授权日由公司董事会在股东会审议通过后 12 个月内确认。

授权日在本次激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授权日必须为交易日。若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授权日顺延至其后的第一个交易日为准。

(3) 本次激励计划的等待期

激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自激励对象获授的股票期权完成授权登记之日起算。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于 12 个月。

(4) 本次激励计划的可行权日

本次激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日必须为本次激励计划有效期内的交易日，但相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件对上市公司董事、高级管理人员买卖公司股票有限制的期间内不得行权。

在本次激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象行权时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定。

本次激励计划首次授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予部分股票期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自首次授予部分股票期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

本次激励计划预留授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本次激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。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，公司将予以注销。

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

（5）本次激励计划禁售期

激励对象通过本次激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、《公司章程》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的，在其就任时确定的任期内和任期届满后六个月内，每年度转让股份不得超过其所持公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

②激励对象为公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，将其持有的公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益。

③在本次激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、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票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。

5、股票期权的行权价格及确定方法

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划首次授予股票期权的行权价格为每份4.75元。即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以4.75元的价格购买1股公司股票。

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划首次授予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：

（1）本次激励计划草案公布前1个交易日的公司股票交易均价的80%，为每股4.70元；

（2）本次激励计划草案公布前20个交易日的公司股票交易均价的80%，每股4.75元。

本激励计划预留部分股票期权行权价格与首次授予的股票期权的行权价格相同。

6、股票期权的授予与行权条件

（1）授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司方可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，则不能向激励对象授予股票期权。

①公司未发生如下任一情形：

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；

E. 中国证监会认定的其他情形。

②激励对象未发生以下任一情形：

A. 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

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；

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；

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. 中国证监会认定的其他情形。

（2）行权条件

行权期内同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

①公司未发生如下任一情形：

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；

E. 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第①条规定情形之一的，激励对象根据本次激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

②激励对象未发生以下任一情形：

A. 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

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；

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；

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. 中国证监会认定的其他情形。

某一激励对象出现上述第②条规定情形之一的，公司将终止其参与本次激励计划的权利，该激励对象根据本次激励计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

③公司层面的业绩考核要求

本次激励计划在 2026 年-2028 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本次激励计划首次及预留授予的股票期权的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

行权期		业绩考核目标
首次授予的股票期权及预留授予的股票期权 (若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露前(含)授予)	第一个行权期	公司需满足下列条件之一： 1、以上海骏梦 2025 年营业收入为基数，上海骏梦 2026 年营业收入增长率不低于 15%； 2、上海骏梦 2026 年净利润不低于 1,000 万元。
	第二个行权期	公司需满足下列条件之一： 1、以上海骏梦 2025 年营业收入为基数，上海骏梦 2027 年营业收入增长率不低于 30%； 2、上海骏梦 2027 年净利润不低于 1,500 万元。
预留授予的股票期权 (若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露后授予)	第一个行权期	公司需满足下列条件之一： 1、以上海骏梦 2025 年营业收入为基数，上海骏梦 2027 年营业收入增长率不低于 30%； 2、上海骏梦 2027 年净利润不低于 1,500 万元。
	第二个行权期	公司需满足下列条件之一： 1、以上海骏梦 2025 年营业收入为基数，上海骏梦 2028 年营业收入增长率不低于 45%； 2、上海骏梦 2028 年净利润不低于 2,000 万元。

注：1、上述“营业收入”指经审计的公司子公司上海骏梦营业收入；

2、上述“净利润”指经审计的公司子公司上海骏梦的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，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行权的股票期权全部不得行权，由公司注销。

④激励对象部门层面的绩效考核要求

激励对象当年实际可行权的股票期权需与其所属部门在对应考核的业绩考核指标完成情况挂钩，根据各部门层面的业绩考核得分（X）设置不同的部门层面行权比例，具体要求按照公司与各部门激励对象签署的相关规章或协议执行。

部门业绩考核得分（X）	100	$100 > X \geq 60$	$X < 60$
部门层面行权比例	100%	X/100	0%

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考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人层面行权比例将根据激励对象 KPI 完成度（S）决定，如下所示：

KPI 完成度（S）	100%	$100\% > S \geq 60\%$	$S < 60\%$
个人层面行权比例	100%	S	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际可行权额度=个人当年计划行权额度×部门层面行权比例×个人层面行权比例。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

本次激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

（3）公司业绩考核指标设定的科学性、合理性说明

结合公司经营现状、未来战略规划以及行业的发展等因素，本次激励计划面向的激励对象均为深耕上海骏梦主营业务、与上海骏梦经营业绩深度绑定的核心骨干，因此选取上海骏梦营业收入、净利润作为本次激励计划公司层面业绩考核指标，该类指标可精准、直观反映公司核心游戏主业的经营情况与盈利水平。只有当上海骏梦 2026-2028 年营业收入相较 2025 年增长分别不低于 15%、30%、45%，或 2026-2028 年净利润分别不低于 1,000 万元、1,500 万元、2,000 万元时，激励对象获授的股票期权才能兑现，该业绩目标具有一定挑战性，一方面，有助于提升上海骏梦自身竞争能力以及调动员工的工作积极性，另一方面，能聚焦上市公司未来发展战略方向，稳定经营目标的实现。除公司层面的业绩考核外，公司对部门和个人还分别设置了严密的绩效考核体系，能够对部门的发展和激励对象的工作绩效作出较为准确且全面的综合评价，并根据评价结果确定激励对象最终的行权数量。

综上，本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

7、本次激励计划的调整方法和程序

《激励计划（草案）》已明确规定本次激励计划涉及的股票期权数量、行权价格的调整方法。公司股东会授权公司董事会依据本次激励计划所列明的原因调整股票期权授予数量和行权价格。公司股东会授权公司董事会依据本次激励计划所列明的原因调整股票期权授予数量和行权价格。董事会根据上述规定调整股票期权授予数量及行权价格后，应及时公告并通知激励对象。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》和本次激励计划的规定出具专业意见。

8、股票期权的会计处理

《激励计划（草案）》已明确规定股票期权的公允价值及确定方法以及对预计股票期权实施对各期经营业绩的影响。

9、本次激励计划实施、授予、行权及变更、终止程序

《激励计划（草案）》已明确规定本次激励计划的实施程序，包括生效程序、授予程序、行权程序、变更及终止程序。

10、公司/激励对象各自的权利与义务

《激励计划（草案）》已明确规定了公司与激励对象各自的权利义务，并明确若公司与激励对象发生争议，按照《激励计划（草案）》和《股票期权授予协议书》的规定解决，规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所地有管辖权的人民法院诉讼解决。

11、公司/激励对象发生异动时本次激励计划的处理

《激励计划（草案）》已明确规定了本次激励计划实施过程中公司发生异动以及激励对象个人情况发生变化时对应的本次激励计划的执行、变更和终止措施。

综上，本所律师认为，本次激励计划的相关内容符合《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定。

三、本次激励计划的实施程序

（一）本次激励计划已履行的法定程序

根据公司提供的资料并经本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，本次激励计划已履行了下列程序：

1、公司董事会薪酬委员会拟订了《激励计划（草案）》和《公司考核管理办

法》，并提交董事会审议。

2、2026年4月27日，公司召开第五届董事会第十八次会议，审议通过了《关于〈富春科技股份有限公司2026年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈富春科技股份有限公司2026年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东会授权董事会办理公司2026年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。

（二）本次激励计划尚需履行的程序

根据《管理办法》的相关规定，公司实施本次激励计划尚待履行如下程序：

1、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情况进行自查。

2、公司在召开股东会前，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。薪酬委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东会审议本次激励计划前5日披露薪酬委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

3、股东会审议本次激励计划，本次股权激励计划须经出席股东会的股东所持表决权的2/3以上通过方可实施。公司股东会审议本次激励计划时，关联股东应当回避表决。

4、本次激励计划经股东会审议通过后，公司应当及时披露股东会决议公告、经股东会审议通过的股权激励计划、内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告、股东会法律意见书。

5、本次激励计划经公司股东会审议通过后，公司董事会根据股东会授权，自股东会审议通过本次激励计划之日起60日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）首次授出权益并完成公告、登记等相关程序。董事会根据股东会的授权办理具体的股票期权行权、注销等事宜。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司已就本次激励计划履行了现阶段应当履行的法定程序，符合《管理办法》及其他法规、规范性文件的相关规定；公司尚需按照《管理办法》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、激励对象确定的合法合规性

（一）激励对象的确定依据

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划的激励对象的确定依据与实施本次激励计划的目的相符合，符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律及其他有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定。

（二）激励对象的范围

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划涉及的首次授予激励对象共计 41 人，均为在公司及公司子公司任职的核心骨干。本次激励计划涉及的激励对象不包括富春股份独立董事、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。所有激励对象必须在本次激励计划的考核期内与公司、公司分公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

预留权益的授予对象应当在本次激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确，经董事会提出、薪酬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。

（三）激励对象的核实

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划经董事会审议通过后，公司将通过公司网站或者其他途径，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。公司薪酬委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司将在股东会审议本次激励计划前 5 日披露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。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司薪酬与考核委员会核实。

综上，本所律师认为，本次激励对象的确定符合《管理办法》相关规定。

五、 本次激励计划的信息披露

公司应在第五届董事会第十八次会议审议通过《激励计划（草案）》后，及时公告本次董事会决议、《激励计划（草案）》、《公司考核管理办法》、本法律意见书、薪酬委员会意见等与本次激励计划相关的文件。随着本次激励计划的进一步

实施，公司还应当按照《管理办法》的相关规定，就本次激励计划履行其他相关的信息披露义务。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，本次激励计划的信息披露符合《管理办法》的规定。随着本次激励计划的推进，尚需按照相关法律、法规的规定继续履行后续的信息披露义务。

六、 公司不存在为激励对象提供财务资助的情形

根据《激励计划（草案）》及公司出具的承诺，激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，公司承诺不为激励对象依本次激励计划获得有关股票期权行权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。

综上，本所律师认为，公司关于不向激励对象提供财务资助的承诺符合《管理办法》第二十一条的规定。

七、 本次激励计划对公司及全体股东利益的影响

（一）本次激励计划的内容

如本法律意见书正文部分之“二、本次激励计划的内容”所述，公司本次激励计划的内容符合《管理办法》等有关规定，不存在违反有关法律、法规及规范性文件的情形。

（二）本次激励计划的程序

除本法律意见书正文部分之“三、本次激励计划的实施程序”所述尚需履行的程序外，《激励计划（草案）》依法履行公司其他内部决策程序，保证了激励计划的合法性及合理性，并保障股东对公司重大事项的知情权及决策权。

（三）公司薪酬委员会的意见

公司薪酬委员会就本次股权激励计划发表了相关意见，认为实施本次激励计划不会损害公司及其全体股东的利益，有利于公司的持续发展。

综上，本所律师认为，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。

八、 本次激励计划涉及的回避表决情况

根据公司提供的董事会会议文件并经本所律师核查，公司于 2026 年 4 月 27 日召开的第五届董事会第十八次会议中，董事中不存在拟作为本次激励计划的激励对象的董事与其存在关联关系的董事，公司董事无需就本次激励计划相关事项回避表决。

综上，本所律师认为，公司董事中不存在拟作为本次激励计划的激励对象的董事或与其存在关联关系的董事，公司董事无需就本次激励计划相关事项回避表决，符合《公司法》《公司章程》《管理办法》的相关规定。

九、 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，公司符合《管理办法》规定的实施本次激励计划的条件；本次激励计划的内容符合《管理办法》的规定；本次激励计划的相关程序符合《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定；激励对象的确定符合《管理办法》及相关法律法规的规定；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和信息披露义务；公司不存在为激励对象提供财务资助的情形；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；公司董事中不存在拟作为本次激励计划的激励对象的董事或与其存在关联关系的董事，公司董事无需就本次激励计划相关事项回避表决；本次激励计划尚需公司股东会以特别决议方式审议通过后方可实施。

（以下无正文）

（本页无正文，为《上海锦天城（福州）律师事务所关于富春科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）的法律意见书》之签署页）

上海锦天城（福州）律师事务所

经办律师：_____

范 文

负责人：_____

经办律师：_____

林伙忠

孙丽华

年 月 日