



关于深圳市燕麦科技股份有限公司
2022 年限制性股票激励计划、2023 年限制性股票激励计划、
2025 年限制性股票激励计划授予价格调整、部分限制性股
票归属条件成就、部分限制性股票作废失效以及
2025 年限制性股票激励计划预留授予相关事项的
法律意见书

中国广东深圳市福田区益田路 6001 号太平金融大厦 11、12 楼 邮编：518038
电话 (Tel)： (0755) 88265288 传真 (Fax)： (0755) 88265537

目录

释义	2
第一节 律师声明	4
第二节 正文	6
一、本次调整、本次归属、本次作废及本次授予的批准与授权	6
二、本次调整相关事宜	8
三、本次归属相关事宜	11
四、本次作废相关事宜	24
五、本次授予相关事宜	25
六、结论性意见	28

释义

在本法律意见书内，除非文义另有所指，下列简称和词语具有以下含义：

公司	指	深圳市燕麦科技股份有限公司
2022 年激励计划	指	公司 2022 年限制性股票激励计划
2023 年激励计划	指	公司 2023 年限制性股票激励计划
2025 年激励计划	指	公司 2025 年限制性股票激励计划
限制性股票	指	符合 2022 年激励计划、2023 年激励计划、2025 年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公司股票，为第二类限制性股票
激励对象	指	根据 2022 年激励计划、2023 年激励计划、2025 年激励计划的相关规定获得限制性股票的人员
本次调整	指	公司 2022 年激励计划、2023 年激励计划、2025 年激励计划授予价格（含预留授予价格）的调整
本次归属	指	根据 2022 年激励计划、2023 年激励计划、2025 年激励计划的相关规定，2022 年激励计划预留授予部分第三个归属期归属安排、2023 年激励计划预留授予部分第二个归属期归属安排以及 2025 年激励计划首次授予部分第一个归属期归属安排相关事宜
本次作废	指	根据 2022 年激励计划、2023 年激励计划、2025 年激励计划的相关规定，公司部分激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效相关事宜
本次授予	指	公司根据 2025 年激励计划的相关规定向激励对象授予预留限制性股票
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期
《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	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《公司章程》	指	《深圳市燕麦科技股份有限公司章程》
《2022 年激励计划（草案）》	指	《深圳市燕麦科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》
《2023 年激励计划（草案）》	指	《深圳市燕麦科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》
《2025 年激励计划（草案修订稿）》	指	《深圳市燕麦科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
信达	指	广东信达律师事务所
信达律师	指	广东信达律师事务所参与 2022 年激励计划、2023 年激励计划及 2025 年激励计划的经办律师

本法律意见书	指	《广东信达律师事务所关于深圳市燕麦科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划、2023 年限制性股票激励计划、2025 年限制性股票激励计划授予价格调整、部分限制性股票归属条件成就、部分限制性股票作废失效以及 2025 年限制性股票激励计划预留授予相关事项的法律意见书》
元、万元	指	人民币元、人民币万元

广东信达律师事务所

关于深圳市燕麦科技股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划、2023 年限制性股票激励计划、 2025 年限制性股票激励计划授予价格调整、部分限制性股票归 属条件成就、部分限制性股票作废失效以及 2025 年限制性股票 激励计划预留授予相关事项的

法律意见书

信达励字（2026）第 095 号

致：深圳市燕麦科技股份有限公司

根据公司与信达签署的《专项法律服务合同》，信达接受公司的委托，担任公司实行 2022 年激励计划、2023 年激励计划及 2025 年激励计划的专项法律顾问。信达律师根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和中国证监会的有关规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具本法律意见书。

第一节 律师声明

信达及信达律师依据《证券法》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》《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。

信达已经得到公司的如下保证：公司已全面地向信达律师提供了出具本法律意见书所必需的、真实的、完整的原始书面材料、副本材料、复印材料或者口头证言，并且提供予信达律师的所有文件的复印件与原件相符，所有文件上的签名、印章均为真实，其中，文件材料为副本或者复印件的，所有副本材料或复印件均

与原件一致。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，并无任何隐瞒、疏漏之处。

本法律意见书仅就与公司 2022 年激励计划、2023 年激励计划及 2025 年激励计划有关的法律事项发表意见，并不对 2022 年激励计划、2023 年激励计划及 2025 年激励计划涉及的标的股票价值、考核标准等事项的合理性以及会计、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，信达律师已履行了必要的注意义务，但该等引述不应视为信达律师对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证。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，信达律师依赖有关政府部门、公司或其他有关机构、人士出具的证明或说明文件以及政府部门网站的检索信息发表意见。

信达律师同意公司在其为实行 2022 年激励计划、2023 年激励计划及 2025 年激励计划所制作的相关文件中引用本法律意见书的内容，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，信达有权对被引用文件的相关内容再次审阅并确认。

本法律意见书仅供公司为实行 2022 年激励计划、2023 年激励计划及 2025 年激励计划之目的使用，不得用作任何其他目的，或由任何其他人予以引用和依赖。信达同意将本法律意见书作为 2022 年激励计划、2023 年激励计划及 2025 年激励计划的必备文件之一，随其他材料一起上报或公开披露。

第二节 正文

一、本次调整、本次归属、本次作废及本次授予的批准与授权

(一) 2022年激励计划的批准与授权

2022年8月23日，公司第三届董事会第六次会议审议通过了《关于公司<2022年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请公司股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等议案。

2022年8月23日，公司独立董事就2022年激励计划及相关事项发表了肯定性意见。

2022年8月23日，公司第三届监事会第四次会议审议通过了《关于公司<2022年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核实公司<2022年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》等议案。

2022年9月8日，公司召开2022年第四次临时股东大会，审议通过了《关于公司<2022年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请公司股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等议案。

(二) 2023年激励计划的批准与授权

2023年10月26日，公司第三届董事会第十三次会议审议通过了《关于公司<2023年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请公司股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等议案。

2023年10月26日，公司独立董事就2023年激励计划及相关事项发表了肯定性意见。

2023年10月26日，公司第三届监事会第十次会议审议通过了《关于公司<2023年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2023年限制性

股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核实公司<2023年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》等议案。

2023年11月28日，公司召开2023年第一次临时股东大会，审议通过了《关于公司<2023年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请公司股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等议案。

（三）2025年激励计划的批准与授权

2025年7月26日，公司第三届董事会薪酬与考核委员会第十一次会议审议通过了《关于公司<2025年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核实公司<2025年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》，并就2025年激励计划相关事项发表了核查意见，同意公司实施2025年激励计划。

2025年7月27日，公司第三届董事会第二十次会议审议通过了《关于公司<2025年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请公司股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》。

2025年8月12日，公司召开2025年第一次临时股东大会，审议通过了《关于公司<2025年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请公司股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》。

2026年3月31日，公司召开第四届董事会薪酬与考核委员会第三次会议，审议通过了《关于公司<2025年限制性股票激励计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》《关于公司<2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）>的议案》等议案。

2026年4月10日，公司召开第四届董事会第六次会议，审议通过了《关于公司<2025年限制性股票激励计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》《关于公司<2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）>的议案》等议案。

2026年5月6日，公司召开2025年年度股东会，审议通过了《关于公司<2025年限制性股票激励计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》《关于公司<2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）>的议案》等议案。

（四）本次调整、本次归属、本次作废及本次授予的批准与授权

2026年7月17日，公司第四届董事会薪酬与考核委员会第四次会议审议通过了《关于调整2022年、2023年及2025年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于向激励对象授予预留限制性股票的议案》《关于作废部分已授予尚未归属的2022年、2023年及2025年限制性股票的议案》《关于2022年限制性股票激励计划预留授予第三个归属期、2023年限制性股票激励计划预留授予第二个归属期及2025年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期符合归属条件的议案》。

2026年7月21日，公司第四届董事会第八次会议审议通过了《关于调整2022年、2023年及2025年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于向激励对象授予预留限制性股票的议案》《关于作废部分已授予尚未归属的2022年、2023年及2025年限制性股票的议案》《关于2022年限制性股票激励计划预留授予第三个归属期、2023年限制性股票激励计划预留授予第二个归属期及2025年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期符合归属条件的议案》。

综上，信达律师认为，截至本法律意见书出具日，公司本次调整、本次归属、本次作废及本次授予相关事项已获得现阶段必要的批准和授权，符合《公司法》《证券法》《管理办法》《公司章程》及《2022年激励计划（草案）》《2023年激励计划（草案）》《2025年激励计划（草案修订稿）》的相关规定。

二、本次调整相关事宜

（一）本次调整前2022年激励计划、2023年激励计划、2025年激励计划授予价格

1. 2022年激励计划的授予价格

2025年8月28日，公司召开第四届董事会第二次会议，审议通过了《关于调整2022年及2023年限制性股票激励计划授予价格的议案》，同意2022年激

励计划的授予价格（含预留授予价格）调整为 8.53 元/股。

2. 2023 年激励计划的授予价格

2025 年 8 月 28 日，公司召开第四届董事会第二次会议，审议通过了《关于调整 2022 年及 2023 年限制性股票激励计划授予价格的议案》，同意 2023 年激励计划授予价格（含预留授予价格）调整为 5.12 元/股。

3. 2025 年激励计划的授予价格

根据《2025 年激励计划（草案修订稿）》的相关规定，2025 年激励计划的授予价格为 13.50 元/股。

（二）本次调整的原因

根据《2022 年激励计划（草案）》的相关规定，若在 2022 年激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票授予价格进行相应的调整。针对派息事项，调整方法为 $P = P_0 - V$ 。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。

根据《2023 年激励计划（草案）》的相关规定，若在 2023 年激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票授予价格进行相应的调整。针对派息事项，调整方法为 $P = P_0 - V$ 。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。

根据《2025 年激励计划（草案修订稿）》的相关规定，若在 2025 年激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票授予价格进行相应的调整。针对派息事项，调整方法为 $P = P_0 - V$ 。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。

根据《深圳市燕麦科技股份有限公司 2025 年年度权益分派实施公告》（公告编号：2026-023），2026 年 6 月 3 日，公司以实施 2025 年度权益分派股权登

记日的总股本扣减公司回购专用账户中的股份为基数，向全体股东每 10 股派发现金红利 5.50 元（含税）。由于公司本次分红为差异化分红，每股派息金额须根据权益分派股权登记日总股本摊薄计算，调整后每股现金红利为 0.5485 元（含税）。

因此，2022 年激励计划、2023 年激励计划、2025 年激励计划授予价格需根据公司 2025 年年度权益分派实施情况进行调整。

（三）本次调整后2022年激励计划、2023年激励计划、2025年激励计划授予价格

1. 根据《2022 年激励计划（草案）》规定的授予价格调整公式，2022 年激励计划授予价格（含预留）应按照如下方法调整：

$$P = P_0 - V = 8.53 \text{ 元/股} - 0.5485 \text{ 元/股} \approx 7.98 \text{ 元/股} \text{（保留两位小数）}$$

2. 根据《2023 年激励计划（草案）》规定的授予价格调整公式，2023 年激励计划授予价格（含预留）应按照如下方法调整：

$$P = P_0 - V = 5.12 \text{ 元/股} - 0.5485 \text{ 元/股} \approx 4.57 \text{ 元/股} \text{（保留两位小数）}$$

3. 根据《2025 年激励计划（草案修订稿）》规定的授予价格调整公式，2025 年激励计划授予价格（含预留）应按照如下方法调整：

$$P = P_0 - V = 13.50 \text{ 元/股} - 0.5485 \text{ 元/股} \approx 12.95 \text{ 元/股} \text{（保留两位小数）}$$

根据公司第四届董事会第八次会议审议通过的《关于调整 2022 年、2023 年及 2025 年限制性股票激励计划授予价格的议案》以及公司出具的说明文件，公司董事会同意 2022 年激励计划的授予价格（含预留授予价格）由 8.53 元/股调整为 7.98 元/股，同意 2023 年激励计划的授予价格（含预留授予价格）由 5.12 元/股调整为 4.57 元/股，同意 2025 年激励计划的授予价格（含预留授予价格）由 13.50 元/股调整为 12.95 元/股。

综上所述，信达律师认为，本次调整符合《公司法》《证券法》《管理办法》《公司章程》及《2022 年激励计划（草案）》《2023 年激励计划（草案）》《2025 年激励计划（草案修订稿）》的相关规定。

三、本次归属相关事宜

(一) 2022 年激励计划预留授予第三个归属期归属条件成就相关事宜

1. 归属期

根据《2022 年激励计划（草案）》的相关规定，2022 年激励计划预留授予的限制性股票第三个归属期为自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止。

根据公司第三届董事会第十二次会议决议，2022 年激励计划预留授予日为 2023 年 8 月 24 日，因此，预留授予激励对象的第三个归属期为 2026 年 8 月 24 日至 2027 年 8 月 23 日。截至本法律意见书出具日，2022 年激励计划预留授予部分即将进入第三个归属期。

2. 归属条件

根据《2022 年激励计划（草案）》的相关规定，激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

(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他情形。

(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他情形。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据2022年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；若公司发生不得实施股权激励的情形，且激励对象对此负有责任的，或激励对象发生上述第（2）条规定的情形，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（3）任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足12个月以上的任职期限。

（4）公司层面业绩考核要求

2022 年激励计划预留授予第三个归属期的考核年度为 2025 年度，公司层面业绩考核目标为以 2020-2022 年营业收入均值为基数，2025 年营业收入增长率不低于 40%，或以 2020-2022 年净利润均值为基数，2025 年净利润增长率不低于 30%。前述“营业收入”与“净利润”口径以会计师事务所经审计的合并报表为准，其中，“净利润”为归属于上市公司股东且未扣除股权激励计划股份支付费用的净利润。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全部取消归属，并作废失效。

（5）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 S、A、B、C 四档，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：

考核评级	S	A	B	C
个人层面归属比例	100%	100%	80%	0%

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或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

3.归属条件的成就

根据公司出具的说明文件，截至本法律意见书出具日，除尚未进入归属期外，公司2022年激励计划预留授予第三个归属期归属条件已经成就，具体如下：

(1) 截至本法律意见书出具日，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他情形。

(2) 截至本法律意见书出具日，2022年激励计划预留授予部分的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他情形。

(3) 任职期限要求

根据公司出具的说明文件,截至本法律意见书出具日,2022年激励计划预留授予部分的激励对象共计33人,其中,2名激励对象因离职不符合任职期限要求,其余31名激励对象均满足任职期限归属条件。

(4) 公司层面业绩考核要求

根据天健会计师事务所(特殊普通合伙)出具的天健审[2026]3-100号《审计报告》以及公司出具的说明文件,公司2025年营业收入增长率指标满足2022年激励计划预留授予第三个归属期公司层面业绩考核目标,即2022年激励计划预留授予第三个归属期内公司层面业绩考核目标已成就,对应公司层面可归属比例为100%。

(5) 个人层面绩效考核要求

根据公司出具的说明文件,截至本法律意见书出具日,2022年激励计划预留授予部分的激励对象共计33人,其中,2名激励对象因离职不符合任职期限要求,其余31名激励对象个人层面绩效考核情况如下:

激励对象人数(人)	考核评级	个人层面归属比例
7	S	100%
16	A	100%
8	B	80%

因此,2022年激励计划预留授予部分合计31名激励对象个人层面绩效考核情况已经满足归属条件。

4.归属的激励对象和归属数量

根据《2022年激励计划(草案)》的相关规定,预留授予的限制性股票第三个归属期,归属权益数量占预留授予权益总量的40%。

根据公司出具的说明文件,本次符合归属条件的激励对象及其可归属的限制

性股票数量如下:

激励对象人数 (人)	个人层面考核评级	计划归属的限制性股票数量 (万股)	本次归属的限制性股票比例	本次归属的限制性股票数量 (万股)
7	S	4.44	100%	4.44
16	A	14.00	100%	14.00
8	B	4.12	80%	3.296
合计				21.736

(二) 2023 年激励计划预留授予第二个归属期归属条件成就相关事宜

1. 归属期

根据《2023 年激励计划（草案）》的相关规定，2023 年激励计划预留授予的限制性股票第二个归属期为自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止。

根据公司第三届董事会第十六次会议决议，2023 年激励计划预留授予日为 2024 年 8 月 8 日，因此，预留授予激励对象的第二个归属期为 2026 年 8 月 10 日至 2027 年 8 月 6 日。截至本法律意见书出具日，2023 年激励计划预留授予部分即将进入第二个归属期。

2. 归属条件

根据《2023 年激励计划（草案）》的相关规定，激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

(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他情形。

(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他情形。

公司发生上述第 (1) 条规定情形之一的, 所有激励对象根据 2023 年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; 若公司发生不得实施股权激励的情形, 且激励对象对此负有责任的, 或激励对象发生上述第 (2) 条规定的情形, 该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属, 并作废失效。

(3) 任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前, 须满足 12 个月以上的任职期限。

(4) 公司层面业绩考核要求

2023 年激励计划预留授予第二个归属期的考核年度为 2025 年度, 公司层面业绩考核目标为以 2023 年营业收入为基数, 2025 年营业收入增长率不低于 20%; 或以 2023 年净利润为基数, 2025 年净利润增长率不低于 30%。前述“营业收入”与“净利润”指标以经会计师事务所审计的合并财务报表所载数据作为计算依据, 其中, “净利润”为归属于上市公司股东的未扣除 2023 年激励计划股份支付费用的净利润。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全部取消归属, 并作废失效。

(5) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际可归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 S、A、B、C 四档,届时根据以下考核评级表中对应的个人层面可归属比例确定激励对象的实际可归属的股份数量:

考核评级	S	A	B	C
个人层面归属比例	100%	100%	80%	0%

各归属期内,公司满足相应业绩考核目标的,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×个人层面可归属比例。

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或不能完全归属的,作废失效,不可递延至下一归属期。

3.归属条件的成就

根据公司出具的说明文件,截至本法律意见书出具日,除尚未进入归属期外,公司2023年激励计划预留授予第二个归属期归属条件已经成就,具体如下:

(1) 截至本法律意见书出具日,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他情形。

(2) 截至本法律意见书出具日,2023年激励计划预留授予部分的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他情形。

(3) 任职期限要求

根据第三届董事会第十六次会议决议以及公司出具的说明文件,截至本法律意见书出具日,2023年激励计划预留授予的激励对象共计27人,其中,1名激励对象因离职不符合任职期限要求,其余26名激励对象均满足任职期限归属条件。

(4) 公司层面业绩考核要求

根据天健会计师事务所(特殊普通合伙)出具的天健审[2026]3-100号《审计报告》以及公司出具的说明文件,公司2025年营业收入增长率指标满足2023年激励计划预留授予第二个归属期公司层面业绩考核目标,即2023年激励计划预留授予第二个归属期内公司层面业绩考核目标已成就,对应公司层面可归属比例为100%。

(5) 个人层面绩效考核要求

根据第三届董事会第十六次会议决议以及公司出具的说明文件,截至本法律意见书出具日,2023年激励计划预留授予的激励对象共计27人,其中,1名激励对象因离职不符合任职期限要求,其余26名激励对象个人层面绩效考核情况如下:

激励对象人数(人)	考核评级	个人层面归属比例
3	S	100%
14	A	100%
9	B	80%

因此,2023年激励计划预留授予部分合计26名激励对象个人层面绩效考核情况已经满足归属条件。

4.归属的激励对象和归属数量

根据《2023年激励计划（草案）》的相关规定，预留授予的限制性股票第二个归属期，归属权益数量占预留授予权益总量的50%。

根据公司出具的说明文件，本次符合归属条件的激励对象及其可归属的限制性股票数量如下：

激励对象人数（人）	个人层面考核评级	计划归属的限制性股票数量（万股）	本次归属的限制性股票比例	本次归属的限制性股票数量（万股）
3	S	3.6000	100%	3.6000
14	A	13.4762	100%	13.4762
9	B	5.5000	80%	4.4000
合计				21.4762

（三）2025 年激励计划首次授予第一个归属期归属条件成就相关事宜

1.归属期

根据《2025 年激励计划（草案修订稿）》的相关规定，2025 年激励计划首次授予的限制性股票第一个归属期为自首次授予之日起 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。

根据公司第四届董事会第一次会议决议，2025 年激励计划首次授予日为 2025 年 8 月 12 日，因此，首次授予激励对象的第一个归属期为 2026 年 8 月 12 日至 2027 年 8 月 11 日。截至本法律意见书出具日，2025 年激励计划首次授予部分即将进入第一个归属期。

2.归属条件

根据《2025 年激励计划（草案修订稿）》的相关规定，激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

（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他情形。

(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他情形。

公司发生上述第 (1) 条规定情形之一的, 所有激励对象根据 2025 年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; 若公司发生不得实施股权激励的情形, 且激励对象对此负有责任的, 或激励对象发生上述第 (2) 条规定的情形, 该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属, 并作废失效。

(3) 任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前, 须满足 12 个月以上的任职期限。

(4) 公司层面业绩考核要求

2025 年激励计划首次授予第一个归属期的考核年度为 2025 年度, 公司层面业绩考核目标为以 2022-2024 年营业收入均值为基数, 2025 年营业收入增长率不低于 40%, 或以 2022-2024 年净利润均值为基数, 2025 年净利润增长率不低于

15%。前述“营业收入”与“净利润”指标以经会计师事务所审计的合并财务报表所载数据作为计算依据，其中，“净利润”为归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部有效期内公司全部股权激励计划和员工持股计划（如有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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期计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（5）部门层面绩效考核要求

激励对象当期实际可归属的限制性股票数量与其所属部门层面绩效考核相关，公司在考核期内分年度对各部门进行绩效考核，激励对象所属部门绩效考核合格时，该部门内激励对象获授的限制性股票方可部分或全部归属。部门层面绩效考核结果按照优、良、中和待改进四个考核等级进行归类，各考核等级对应的可归属比例如下：

部门年度考评等级	优	良	中	待改进
部门层面归属比例	100%	90%	70%	0%

归属期内，激励对象当期拟归属限制性股票中因所属部门绩效考核结果而不得归属的部分，作废失效，不可递延至下一归属期。

（6）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际可归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为S、A、B、C四档，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面可归属比例确定激励对象的实际可归属的股份数量：

考核评级	S	A	B	C
个人层面归属比例	100%	90%	70%	0%

各归属期内，公司满足相应业绩考核目标的，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数量×部门层面归属比例×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或不能完全归属

的，作废失效，不可递延至下一归属期。

3.归属条件的成就

根据公司出具的说明文件，截至本法律意见书出具日，除尚未进入归属期外，公司2025年激励计划首次授予第一个归属期归属条件已经成就，具体如下：

(1) 截至本法律意见书出具日，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他情形。

(2) 截至本法律意见书出具日，2025年激励计划首次授予部分的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他情形。

(3) 任职期限要求

根据公司第四届董事会第一次会议决议以及公司出具的说明文件，截至本法

律意见书出具日，2025年激励计划首次授予部分的激励对象共计73人，其中，1名激励对象因离职不符合任职期限要求，其余72名激励对象均满足任职期限归属条件。

(4) 公司层面业绩考核要求

根据天健会计师事务所（特殊普通合伙）出具的天健审〔2026〕3-100号《审计报告》以及公司出具的说明文件，公司2025年营业收入增长率指标满足2025年激励计划首次授予第一个归属期公司层面业绩考核目标，即2025年激励计划首次授予第一个归属期内公司层面业绩考核目标已成就，对应公司层面可归属比例为100%。

(5) 部门层面绩效考核要求

根据第四届董事会第一次会议决议以及公司出具的说明文件，截至本法律意见书出具日，2025年激励计划首次授予的激励对象共计73人，其中，1名激励对象因离职不符合任职期限要求，其余72名激励对象部门层面绩效考核情况如下：

激励对象人数（人）	部门年度考评等级	部门层面归属比例
20	优	100%
48	良	90%
4	中	70%

因此，2025年激励计划首次授予部分合计72名激励对象部门层面绩效考核情况已经满足归属条件。

(6) 个人层面绩效考核要求

根据第四届董事会第一次会议决议以及公司出具的说明文件，截至本法律意见书出具日，2025年激励计划首次授予的激励对象共计73人，其中，1名激励对象因离职不符合任职期限要求，其余72名激励对象个人层面绩效考核情况如下：

激励对象人数（人）	考核评级	个人层面归属比例
20	S	100%
40	A	90%
12	B	70%

因此, 2025年激励计划首次授予部分合计72名激励对象个人层面绩效考核情况已经满足归属条件。

4. 归属的激励对象和归属数量

根据《2025年激励计划（草案修订稿）》的相关规定, 首次授予的限制性股票第一个归属期, 归属权益数量占首次授予权益总量的15%。

根据公司出具的说明文件, 2025年激励计划首次授予部分合计72名激励对象满足归属条件, 2025年激励计划首次授予第一个归属期可归属数量为39.8743万股（激励对象可归属数量经计算存在尾数的, 向下取整）。

综上, 信达律师认为, 截至本法律意见书出具日, 除尚未进入归属期外, 2022年激励计划预留授予第三个归属期、2023年激励计划预留授予第二个归属期、2025年激励计划首次授予第一个归属期的归属条件已成就, 本次归属的激励对象和归属数量符合《公司法》《证券法》《管理办法》《公司章程》及《2022年激励计划（草案）》《2023年激励计划（草案）》《2025年激励计划（草案修订稿）》的相关规定。

四、本次作废相关事宜

（一）2022年激励计划部分限制性股票作废相关情况

根据《2022年激励计划（草案）》以及公司出具的说明文件, 2022年激励计划限制性股票作废的具体情况如下:

本次作废的原因	激励对象 人数（人）	本次作废的 数量（万股）
预留授予的激励对象个人层面绩效考核评级为B档, 可归属的限制性股票数量为个人当期计划归属限制性股票数量的80%, 剩余20%已获授但尚未归属的限制性股票取消归属, 并作废失效	8	0.824
预留授予的激励对象已离职, 其所持有的已获授但尚未归属的全部限制性股票取消归属, 并作废失效	2	1.60
合计	10	2.424

（二）2023年激励计划部分限制性股票作废相关情况

根据《2023年激励计划（草案）》以及公司出具的说明文件, 2023年激励计

划限制性股票作废的具体情况如下：

本次作废的原因	激励对象人数（人）	本次作废的数量（万股）
预留授予的激励对象个人层面绩效考核评级为B档，可归属的限制性股票数量为个人当期计划归属限制性股票数量的80%，剩余20%已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效	9	1.10
预留授予的激励对象已离职，其所持有的已获授但尚未归属的全部限制性股票取消归属，并作废失效	1	1.00
合计	10	2.10

（三）2025年激励计划部分限制性股票作废相关情况

根据《2025年激励计划（草案修订稿）》以及公司出具的说明文件，2025年激励计划限制性股票作废的具体情况如下：

本次作废的原因	激励对象人数（人）	本次作废的数量（万股）
1. 首次授予的激励对象部门层面绩效考核为“良”，可归属比例为90%，剩余10%已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效； 2. 首次授予的激励对象部门层面绩效考核为“中”，可归属比例为70%，剩余30%已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效； 3. 首次授予的激励对象个人层面绩效考核评级为A档，可归属的限制性股票数量为个人当期计划归属限制性股票数量的90%，剩余10%已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效； 4. 首次授予的激励对象个人层面绩效考核评级为B档，可归属的限制性股票数量为个人当期计划归属限制性股票数量的70%，剩余30%已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效	63	8.9357
首次授予的激励对象已离职，其所持有的已获授但尚未归属的全部限制性股票取消归属，并作废失效	1	4.60
合计	64	13.5357

综上所述，信达律师认为，本次作废符合《公司法》《证券法》《管理办法》《公司章程》及《2022年激励计划（草案）》《2023年激励计划（草案）》《2025年激励计划（草案修订稿）》的相关规定。

五、本次授予相关事宜

（一）本次授予的授予日

根据《2025 年激励计划（草案修订稿）》，预留限制性股票的授予对象应当在 2025 年激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确，超过 12 个月未明确激励对象的，预留限制性股票失效。根据公司于 2025 年 8 月 12 日召开的 2025 年第一次临时股东大会审议通过的《关于提请公司股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》，公司股东会已授权董事会确定 2025 年激励计划预留授予的授予日。

根据公司第四届董事会第八次会议审议通过的《关于向激励对象授予预留限制性股票的议案》，本次授予的授予日为 2026 年 7 月 21 日。公司董事会薪酬与考核委员会出具《深圳市燕麦科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于 2025 年限制性股票激励计划预留授予激励对象名单的核查意见（截至授予日）》，同意公司 2025 年激励计划的预留授予日为 2026 年 7 月 21 日。

综上，信达律师认为，本次授予的授予日符合《公司法》《证券法》《管理办法》及《2025 年激励计划（草案修订稿）》的相关规定。

（二）本次授予的激励对象、授予数量及授予价格

根据公司第四届董事会薪酬与考核委员会第四次会议决议以及第四届董事会第八次会议决议，公司本次授予的激励对象为 33 名，本次授予的限制性股票数量为 70 万股，授予价格为 12.95 元/股。

公司董事会薪酬与考核委员会出具《深圳市燕麦科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于 2025 年限制性股票激励计划预留授予激励对象名单的核查意见（截至授予日）》，公司董事会薪酬与考核委员会认为，截至授予日，《深圳市燕麦科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划预留授予激励对象名单》中的 33 名激励对象均符合《管理办法》等法律、法规及规范性文件规定的作为上市公司激励对象的条件，其作为 2025 年激励计划预留授予激励对象的主体资格合法、有效；公司董事会薪酬与考核委员会同意公司以 12.95 元/股的授予价格向 33 名激励对象授予 70 万股限制性股票。

综上，信达律师认为，本次授予的激励对象、授予数量及授予价格符合《公

司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》及《2025年激励计划（草案修订稿）》的相关规定。

（三）本次授予的授予条件

根据《管理办法》《2025年激励计划（草案修订稿）》的相关规定，公司向激励对象授予限制性股票时，应同时满足以下条件：

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他情形。

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他情形。

根据公司出具的说明及激励对象出具的声明，并经信达律师审慎核查，截至本法律意见书出具日，公司及激励对象均满足上述授予条件。

综上，信达律师认为，截至本法律意见书出具日，本次授予的授予条件已满足，符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》及《2025年激励计划（草案修订稿）》的相关规定。

六、结论性意见

综上所述，信达律师认为，截至本法律意见书出具日：

（一）本次调整、本次归属、本次作废及本次授予相关事项已获得现阶段必要的批准和授权，符合《公司法》《证券法》《管理办法》《公司章程》及《2022年激励计划（草案）》《2023年激励计划（草案）》《2025年激励计划（草案修订稿）》的相关规定；

（二）本次调整符合《公司法》《证券法》《管理办法》《公司章程》及《2022年激励计划（草案）》《2023年激励计划（草案）》《2025年激励计划（草案修订稿）》的相关规定；

（三）除尚未进入归属期外，2022年激励计划预留授予第三个归属期、2023年激励计划预留授予第二个归属期、2025年激励计划首次授予第一个归属期的归属条件已成就，本次归属的激励对象和归属数量符合《公司法》《证券法》《管理办法》《公司章程》及《2022年激励计划（草案）》《2023年激励计划（草案）》《2025年激励计划（草案修订稿）》的相关规定；

（四）本次作废符合《公司法》《证券法》《管理办法》《公司章程》及《2022年激励计划（草案）》《2023年激励计划（草案）》《2025年激励计划（草案修订稿）》的相关规定；

（五）本次授予的授予条件已满足，符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》及《2025年激励计划（草案修订稿）》的相关规定。

本法律意见书一式二份，每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市燕麦科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划、2023年限制性股票激励计划、2025年限制性股票激励计划授予价格调整、部分限制性股票归属条件成就、部分限制性股票作废失效以及2025年限制性股票激励计划预留授予相关事项的法律意见书》之签署页]



负责人：

李忠

经办律师：

郭梦玥

陈诗雨

2026 年 7 月 21 日