

北京植德律师事务所

关于

曙光数据基础设施创新技术（北京）股份有限公司

2026 年股权激励计划（草案）的法律意见书

植德（证）字[2026]0038-1 号

二〇二六年八月

北京植德律师事务所

Merits&TreeLawOffices

北京市东城区东直门南大街1号来福士中心办公楼12层 邮编：100007
12th Floor, Raffles City Beijing Office Tower, No.1 Dongzhimen South Street,
Dongcheng District, Beijing 100007 P.R.C
电话（Tel）：010-56500900 传真（Fax）：010-56500999
www.meritsandtree.com

目录

一、公司符合本次股权激励的主体条件	6
二、本次激励计划内容的合法合规性	7
三、本次激励计划履行的法定程序	25
四、激励对象确定的合法合规性	27
五、本次激励计划的信息披露	28
六、公司不存在为激励对象提供财务资助的情形	28
七、本次股权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	28
八、本次激励计划的关联董事回避表决情况	29
九、结论意见	29

释 义

本法律意见书中，除非文义另有所指，下列词语或者简称具有如下含义。

曙光数创、公司、上市公司	指	曙光数据基础设施创新技术（北京）股份有限公司
首创证券、独立财务顾问	指	首创证券股份有限公司
本激励计划、本次激励计划、本计划	指	2026 年股权激励计划
《激励计划（草案）》《激励计划》	指	《曙光数据基础设施创新技术（北京）股份有限公司 2026 年股权激励计划（草案）》
《考核管理办法》	指	《曙光数据基础设施创新技术（北京）股份有限公司 2026 年股权激励计划实施考核管理办法》
《独立财务顾问报告》	指	《首创证券股份有限公司关于曙光数据基础设施创新技术（北京）股份有限公司 2026 年股权激励计划（草案）之独立财务顾问报告》
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
股票期权、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价格和条件购买公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票/股票期权的公司董事、高级管理人员、核心员工及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票/股票期权的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	自限制性股票/股票期权首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销/全部股票期权行权或注销之日止
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得公司股份的价格
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
等待期	指	期权授予之日起至期权可行权日之间的时间段

行权	指	激励对象根据本激励计划行使其所拥有的股票期权的行为。在本激励计划中，行权即为激励对象按照激励计划设定的价格和条件购买标的股票
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
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据本激励计划激励对象行使股票期权所必须满足的条件
《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	《北京证券交易所股票上市规则（2026年修订）》
《公司章程》	指	现行有效的《曙光数据基础设施创新技术（北京）股份有限公司章程》
《证券法律业务管理办法》	指	《律师事务所从事证券法律业务管理办法》
《证券法律业务执业规则》	指	《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》
《监管指引第3号》	指	《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》
《持续监管办法》	指	《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
北交所	指	北京证券交易所
本所	指	北京植德律师事务所
本法律意见书	指	《北京植德律师事务所关于曙光数据基础设施创新技术（北京）股份有限公司2026年股权激励计划（草案）的法律意见书》
中国、境内	指	中华人民共和国，仅为本法律意见书出具之目的，不包括香港特别行政区、澳门特别行政区及台湾地区
元	指	人民币元

注：本法律意见书中若存在总数合计与各分项数值之和尾数不符的，系由四舍五入所致。

北京植德律师事务所
关于曙光数据基础设施创新技术（北京）股份有限公司
2026 年股权激励计划（草案）的
法律意见书

植德（证）字[2026]0038-1 号

致：曙光数据基础设施创新技术（北京）股份有限公司

北京植德律师事务所（以下称“本所”）接受曙光数据基础设施创新技术（北京）股份有限公司（以下称“曙光数创”或“公司”）的委托，担任公司实行 2026 年股权激励计划（以下称“本次激励计划”或“本激励计划”）的专项法律顾问。

为做好本激励计划的查验工作，本所律师根据《中华人民共和国公司法》（以下称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下称“《管理办法》”）、《北京证券交易所股票上市规则》（以下称“《上市规则》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》（以下称“《监管指引第 3 号》”）等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《曙光数据基础设施创新技术（北京）股份有限公司章程》（以下称“《公司章程》”）等规定，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。

为出具本法律意见书，本所律师特作如下声明：

1. 本所律师乃根据中国证券监督管理委员会（以下称“中国证监会”）颁布的《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）》及本法律意见书出具日之前已经发生或存在的事实和中国现行有效的法律、行政法规、部门规章和规范性文件出具法律意见。

2. 本所律师对本法律意见书涉及的相关事实的了解和判断，依赖于公司向本所律师提供的文件资料、说明及承诺，且其已向本所律师保证该等文件资料、

说明及承诺的真实性、完整性和准确性。对于从国家机关、具有管理公共事务职能的组织、会计师事务所、资产评估机构、资信评级机构、公证机构等公共机构直接取得的报告、意见、文件等文书，本所律师履行了《律师事务所从事证券法律业务管理办法》要求的相关注意义务，并将上述文书作为出具法律意见的依据。对于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，本所律师依赖于公司、政府相关部门、其他相关单位或相关人士提供或出具的文件资料、证明文件、专业报告等出具法律意见。

3. 本所仅就与公司本次股权激励计划有关的法律问题发表意见，而不对公司本次股权激励计划所涉及的股票价值以及会计、财务等非法律专业事项发表意见。

4. 截至本法律意见书出具之日，本所及经办律师均未持有曙光数创的股份，与曙光数创之间亦不存在可能影响本所律师独立公正履行职责的其他关联关系。

5. 本所律师严格履行了法定职责，对公司的行为及本次激励计划的合法合规性进行了核查和验证，并对《曙光数据基础设施创新技术（北京）股份有限公司 2026 年股权激励计划（草案）》（以下称“《激励计划（草案）》”）进行了审慎审阅，保证本法律意见书所认定的事实真实、准确、完整，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

6. 本所律师同意将本法律意见书作为公司实行本次股权激励的法定文件，并依法对本法律意见书承担责任。

7. 本法律意见书仅供公司为实行本次激励计划之目的使用，不得用作任何其他用途。

根据有关法律、法规、规章及规范性文件的规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，本所律师对曙光数创提供的有关本次股权激励的文件和事实进行了核查和验证，现出具法律意见如下：

一、公司符合本次股权激励的主体条件

根据公司现行有效的营业执照、《公司章程》并经本所律师查询国家企业信用信息公示系统（查询网址：<http://www.gsxt.gov.cn/>，查询日期：2026年8月14日、巨潮资讯网（查询网址：<http://www.cninfo.com.cn/>，查询日期：2026年8月14日）所获公开信息，公司的基本情况如下：

企业名称	曙光数据基础设施创新技术（北京）股份有限公司
企业类型	股份有限公司
统一社会信用代码	911101087351280057
证券代码	920808
证券简称	曙光数创
上市地	北京证券交易所
住所	北京市海淀区东北旺西路8号院28号楼三层101号
法定代表人	何继盛
经营范围	一般项目：技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广；信息咨询服务（不含许可类信息咨询服务）；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；电子产品销售；机械设备销售；化工产品销售（不含许可类化工产品）；电子、机械设备维护（不含特种设备）；专用设备制造（不含许可类专业设备制造）；计算机软硬件及外围设备制造；制冷、空调设备制造；制冷、空调设备销售；信息系统集成服务；智能仪器仪表制造；智能输配电及控制设备销售；电力设施器材销售；电线、电缆经营；配电开关控制设备制造；配电开关控制设备销售；配电开关控制设备研发；数字视频监控系统销售；智能基础制造装备制造；人工智能硬件销售；工业控制计算机及系统销售；货物进出口；技术进出口；对外承包工程。（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：建设工程施工；建筑劳务分包。（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）（不得从事国家和本市产业政策禁止和限制类项目的经营活动）
成立日期	2002-01-14

经营期限	2002-01-14 至无固定期限
------	-------------------

根据曙光数创《2025 年年度报告》《2025 年度内部控制评价报告》、大信会计师事务所（特殊普通合伙）出具的“大信审字[2026]第 1-03409 号”《审计报告》及“大信审字[2026]第 1-03408 号”《内部控制审计报告》，以及最近三年内与利润分配有关的股东会决议和权益分派实施公告并经本所律师查验，曙光数创不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励计划的下述情形：

- （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，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，曙光数创为依法设立、合法有效存续且其股票已经依法在北京证券交易所上市交易的股份有限公司，不存在有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》规定的应当终止的情形，不存在《管理办法》所规定的不得实行股权激励计划的情形，公司符合实行本次激励计划的主体条件。

二、本次激励计划内容的合法合规性

根据公司提供的会议文件并经验，2026 年 8 月 17 日，公司召开第五届董事会第四次会议，会议审议通过了《激励计划（草案）》及其摘要。本所律师根据相关法律、法规、规章及规范性文件之规定，对《激励计划（草案）》的主要内容进行核查，并发表如下意见：

（一）《激励计划（草案）》的目的

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划的目的为进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、其他重要人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益、核心团队及员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远可持续发展。

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）》明确了股权激励的目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

（二）本次激励计划的激励对象

1. 激励对象确定的法律依据

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划的激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《持续监管办法》《监管指引第3号》等有关法律、行政法规、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

根据《激励计划（草案）》，本激励计划激励对象为在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心员工及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工，与实施本激励计划的目的相符合。

3. 激励对象的范围

根据《激励计划（草案）》，本次股权激励对象为公司董事、高级管理人员、核心员工及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。首次授予约为77人，占2025年末公司全部职工人数（457人）的16.85%。所有激励对象均须在公司授予权益时与公司或公司的子公司具有聘用或劳动合同关系。

本激励计划涉及的激励对象不包括公司独立董事及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。

激励对象中，董事经股东会审议批准确定；高级管理人员必须经公司董事会聘任；核心员工的认定，应当由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，

由独立董事专门会议发表明确意见后，经股东会审议批准。对符合本计划激励对象范围的人员，需经公司独立董事专门会议核实确定，经股东会审议批准。

本激励计划存在预留权益，预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20%。预留权益的授予对象应当在本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。

综上，本所律师认为，本次激励计划激励对象的确定符合《管理办法》《持续监管办法》《监管指引第 3 号》的相关规定。

（三）标的股票来源、数量和分配

1. 限制性股票激励计划

（1）限制性股票激励计划的股票来源

根据《激励计划（草案）》，本激励计划项下的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股，符合《管理办法》第十二条的规定。

（2）限制性股票激励计划拟授予的数量

根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为 320.60 万股，占本计划拟授出权益总数的 66.67%，约占本计划公告时公司股本总额的 1.60%，其中首次授予 293.40 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的 1.47%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 91.52%；预留授予 27.20 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.14%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 8.48%。预留部分未超过本次拟授予权益总额的 20%。

（3）限制性股票激励计划的分配

根据《激励计划（草案）》，本激励计划首次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	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总量的比例	占本激励计划公告时公司股本总额的比例
何继盛	董事、总经理	12	3.74%	0.06%
张鹏	副总经理	16	4.99%	0.08%
姚勇	副总经理	12	3.74%	0.06%
范娟	副总经理	12	3.74%	0.06%
崔鹏洋	董事会秘书、财务总监	12	3.74%	0.06%
拟认定核心员工（6人）		74	23.08%	0.37%
对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（66人）		155.40	48.47%	0.78%
首次授予合计		293.40	91.52%	1.47%
预留		27.20	8.48%	0.14%
总计		320.60	100.00%	1.60%

注：1.本激励计划授予的激励对象不包括公司独立董事，也不包括其他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。

2. 公司全部有效期内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30.00%。本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本公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票登记期间激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整。

3. 上述名单中拟新认定的核心员工已经由公司第五届董事会第四次会议审议通过，尚需向公司全体员工公示后，由独立董事专门会议对公示情况发表明确意见并提交公司股东会审议。

4. 预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东会审议通过后12个月内明确，预留权益授予方案经董事会审议通过，预留权益的激励对象名单经独立董事专门会议审核，公司应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。

2. 股票期权激励计划

（1）股票期权激励计划的股票来源

根据《激励计划（草案）》，本激励计划项下的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司A股普通股，符合《管理办法》第十二条的规定。

（2）股票期权激励计划拟授予的数量

根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟向激励对象授予160.30万份股票期权，占本计划拟授出权益总数的33.33%，约占本计划公告时公司股本总额的0.80%，其中首次授予146.70万份，占本激励计划公告时公司股本总额的

0.73%，占本激励计划拟授予股票期权总数的 91.52%；预留授予 13.60 万份，占本激励计划公告时公司股本总额的 0.07%，占本激励计划拟授予股票期权总数的 8.48%。预留部分未超过本次拟授予权益总额的 20%。

（3）股票期权激励计划的分配

根据《激励计划（草案）》，本激励计划首次授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的股票期权数量 (万份)	占授予股票期权总量的比例	占本激励计划公告时公司股本总额的比例
何继盛	董事、总经理	6	3.74%	0.03%
张鹏	副总经理	8	4.99%	0.04%
姚勇	副总经理	6	3.74%	0.03%
范娟	副总经理	6	3.74%	0.03%
崔鹏洋	董事会秘书、财务总监	6	3.74%	0.03%
拟认定核心员工（6 人）		37	23.08%	0.18%
对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其 他员工（66 人）		77.70	48.47%	0.39%
首次授予合计		146.70	91.52%	0.73%
预留		13.60	8.48%	0.07%
总计		160.30	100.00%	0.80%

注：1.本激励计划授予的激励对象不包括公司独立董事，也不包括其他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。

2. 公司全部有效期内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 30.00%。本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本公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.00%。在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整。

3. 上述名单中拟新认定的核心员工已经由公司第五届董事会第四次会议审议通过，尚需向公司全体员工公示后，由独立董事专门会议对公示情况发表明确意见并提交公司股东会审议。

4. 预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确，预留权益授予方案经董事会审议通过，预留权益的激励对象名单经独立董事专门会议审核，公司应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。

5. 以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成，保留两位小数。

根据《激励计划（草案）》，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 30%。本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累计未超过公司股本总额的 1%。

综上，本所律师认为，本次激励计划的股票来源、数量及分配事项符合《管理办法》第九条第（三）项、第（四）项及第十二条、第十四条、第十五条以及《持续监管办法》第二十四条的规定。

（四）限制性股票激励计划的有效期、授予日、解除限售安排和禁售期及股票期权激励计划的有效期、授予日、可行权日、行权安排和禁售期

1. 限制性股票激励计划的有效期、授予日、解除限售安排和禁售期

（1）限制性股票激励计划的有效期

根据《激励计划（草案）》，限制性股票激励计划有效期为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解除限售或回购注销之日止，最长不超过 72 个月。

（2）限制性股票激励计划的授予日

根据《激励计划（草案）》，限制性股票的授予日在本激励计划经公司董事会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会向首次授予部分的激励对象进行授予并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未完成授予的限制性股票失效。预留部分限制性股票须在本激励计划经公司董事会审议通过后的 12 个月内授出。

（3）限制性股票激励计划的解除限售安排

根据《激励计划（草案）》，本激励计划首次授予的限制性股票限售期分别为自首次授予之日起 24 个月、36 个月、48 个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

首次授予的限制性股票的解限售安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解限售期	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%
第二个解限售期	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%
第三个解限售期	自首次授予之日起48个月后的首个交易日起至首次授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留限制性股票在 2026 年第三季度报告披露前授予，则其限售期及各期解除限售时间安排与首次授予一致；若预留限制性股票在 2026 年第三季度报告披露后授予，则预留部分的限制性股票的解限售安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解限售期	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	50%
第二个解限售期	自预留授予之日起48个月后的首个交易日至预留授予之日起60个月内的最后一个交易日止	50%

在上述约定期间，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票，由公司将按本激励计划规定的原则回购并注销。限制性股票解除限售条件未成就时，相关权益不得递延至下期。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若届时限制性股票回购注销的，则因前述原因获得的股份同时回购注销。

（4）限制性股票激励计划的禁售期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

1) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在就任时确定的任期内和任期届满后六个月内，每年通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式转让的股份不得超过其所持本公司股份总数的 25%，因司法强制执行、继承、遗赠、依法分

割财产等导致股份变动的除外；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，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《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。

2. 股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、行权安排和禁售期

(1) 股票期权激励计划的有效期

根据《激励计划（草案）》，股票期权激励计划的有效期为自股票期权首次授予之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 72 个月。

(2) 股票期权激励计划的授予日

根据《激励计划（草案）》，股票期权的授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会向首次授予部分的激励对象进行授予并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未完成授予的股票期权失效。预留部分股票期权须在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内授出。

(3) 股票期权激励计划的等待期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划授予的股票期权等待期为授予之日起至股票期权可行权日之间的时间段。本激励计划授予股票期权的等待期分别为自授予之日起 24 个月、36 个月、48 个月。

（4）股票期权激励计划的可行权日

根据《激励计划（草案）》，在本激励计划经股东会审议通过后，激励对象自授予之日起满 24 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权（有关规定发生变化的，按照修改后的规定执行）：

- 1）上市公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内；因特殊情况推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，直至公告日终；
- 2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 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、北京证券交易所规定的其他期间。

（5）股票期权激励计划的行权安排

根据《激励计划（草案）》，授予的股票期权自授予之日起满 24 个月后，在满足行权条件的情况下，激励对象应在未来 36 个月内分三期行权。

本激励计划首次授予的股票期权行权期及各期行权比例安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自股票期权授予之日起24个月后的首个交易日起至股票期权授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自股票期权授予之日起36个月后的首个交易日起至股票期权授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自股票期权授予之日起48个月后的首个交易日起至股票期权授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分的股票期权在 2026 年第三季度报告披露前授予，则预留部分股票期权行权期及各期行权比例安排与上述首次授予部分一致；若预留部分的股票期权在 2026 年第三季度报告披露后授予，则股票期权行权期及各期行权比例安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	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	50%
第二个行权期	自预留授予之日起48个月后的首个交易日至预留授予之日起60个月内的最后一个交易日止	50%

等待期满后，未满足行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销，相关权益不得递延至下期；若符合行权条件，但未在上述行权期行权的该部分股票期权由公司注销。

（6）股票期权激励计划的禁售期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划获授股票期权行权后不设置禁售期，激励对象为公司董事、高级管理人员的，禁售规定按照《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》执行，具体内容规定如下：

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期内和任期届满后六个月内，每年通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式转让的股份不得超过其所持本公司股份总数的 25%，因司法强制执行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动的除外；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，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《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。

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划明确了限制性股票激励计划的有效期、授予日、解除限售安排和禁售期及股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、行权安排和禁售期等，本所律师认为，本次激励计划符合

《管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第十六条、第十九条、第二十二条、第二十四条、第二十五条、第三十条、第三十一条的规定。

（五）限制性股票的授予价格及确定方法、股票期权的行权价格及确定方法

1. 限制性股票的授予价格及确定方法

（1）限制性股票的授予价格

根据《激励计划（草案）》，本激励计划首次授予的限制性股票授予价格为每股 39.56 元，授予价格不低于股票票面金额。即在满足授予条件的情况下，激励对象可以每股 39.56 元的价格购买公司向激励对象发行的公司 A 股普通股股票。

（2）限制性股票授予价格的确定方法

根据《激励计划（草案）》，本激励计划本次授予限制性股票的授予价格不低于股票面值，为 39.56 元/股：

1) 本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）为 62.02 元/股，本次授予价格为前 1 个交易日交易均价的 63.79%；

2) 本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）为 63.46 元/股，本次授予价格为前 20 个交易日交易均价的 62.34%；

3) 本激励计划草案公告前 60 个交易日公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）为 76.30 元/股，本次授予价格为前 60 个交易日交易均价的 51.85%；

4) 本激励计划草案公告前 120 个交易日的公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）为 79.11 元/股，本次授予价格为前 120 个交易日交易均价的 50.01%。

2. 股票期权的行权价格及确定方法

(1) 股票期权的行权价格

根据《激励计划（草案）》，本激励计划授予激励对象的股票期权的行权价格为每股 55.38 元，即在满足行权条件的情形下，激励对象获授的每份股票期权可以 55.38 元的价格购买 1 股公司股票。

(2) 股票期权的行权价格确定方法

本次股票期权的行权价格采取自主定价方式，为 55.38 元/份，本次授予的股票期权行权价格不低于股票票面金额。

1) 本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）为 62.02 元/股，本次行权价格占前 1 个交易日交易均价的 89.29%；

2) 本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）为 63.46 元/股，本次行权价格占前 20 个交易日交易均价的 87.27%；

3) 本激励计划草案公告前 60 个交易日公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）为 76.30 元/股，本次行权价格占前 60 个交易日交易均价的 72.58%；

4) 本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）为 79.11 元/股，本次行权价格占前 120 个交易日交易均价的 70.00%。

经查验，本所律师认为，本激励计划限制性股票的授予价格不低于市场参考价格的 50%；股票期权行权价格低于市场参考价，公司聘请了独立财务顾问对股权激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续

发展、是否损害股东利益等发表意见，符合《管理办法》《上市规则》《持续监管办法》及《监管指引第3号》的相关规定。

（六）限制性股票的授予与解除限售条件、股票期权的授予与行权条件

1. 限制性股票的授予与解除限售条件

（1）限制性股票的授予条件

根据《激励计划（草案）》，除本激励计划规定不得成为激励对象的情形外，公司未设置其他获授权益条件。根据《监管指引第3号》第十九条规定“股权激励计划规定不得成为激励对象的情形，不视为本条所称获授权益条件”，由此，本激励计划无获授权益条件。

（2）限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

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，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当按照本激励计划的规定由公司回购注销；某一激励对象发生上述第 2) 条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当按照本激励计划的规定由公司回购注销。

3) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为 2026 年、2027 年和 2028 年三个会计年度，每个年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象各期解除限售条件之一。首次授予权益的各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

解除限售期	对应考核年度	以 2025 年收入为业绩基数， 收入增长率 (A)		或以 2025 年净利润为业绩基数， 净利润增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解除限售期	2026 年度	35%	30%	20%	15%
第二个解除限售期	2027 年度	60%	50%	40%	30%
第三个解除限售期	2028 年度	90%	75%	60%	50%
考核指标		考核指标完成比例		指标对应系数	
收入或净利润增长率 (A)		$A \geq A_m$		100%	
		$A_n \leq A < A_m$		80%	
		$A < A_n$		0%	

若预留的限制性股票在 2026 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核年度及各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留的限制性股票在 2026 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2027 年、2028 年两个会计年度，每个年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	以 2025 年收入为业绩基数， 收入增长率（A）		或以 2025 年净利润为业绩基数， 净利润增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2027 年度	60%	50%	40%	30%
第二个解除限售期	2028 年度	90%	75%	60%	50%
考核指标		考核指标完成比例		指标对应系数	
收入或净利润增长率（A）		$A \geq A_m$		100%	
		$A_n \leq A < A_m$		80%	
		$A < A_n$		0%	

注：1、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，上述净利润是指剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于母公司股东的净利润；

2、上述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。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按规定回购注销。

4）个人层面业绩考核要求

公司对所有激励对象进行个人业绩考核，考核期与公司层面业绩指标对应的考核年度相同，届时依照激励对象的考核结果确定其可解除限售额度。个人层面解除限售比例与个人绩效考核结果对照关系如下表所示：

考核结果	A	B+	B	C
个人可解限售比例	100%		60%	0%

5）业绩指标的科学性和合理性

公司本次激励计划指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，两个层面的考核要求将公司整体业绩和个人绩效进行了紧密结合。

公司选取营业收入或净利润作为公司层面业绩考核指标，营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志。营业收入的不断增长，是企业生存和发展的基础；净利润则是反映公司盈利能力及企业成长性的最终体现。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本激励计划设定了前述业绩考核目标。

除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售/行权条件。

2. 股票期权的授予与行权条件

（1）股票期权的获授条件

根据《激励计划（草案）》，除股权激励计划规定不得成为激励对象的情形外，公司未设置其他获授权益条件。根据《监管指引第3号》第三十一条规定“股权激励计划规定不得成为激励对象的情形，不视为本条所称获授权益条件”，由此，本激励计划无获授权益条件。

（2）股票期权的行权条件

根据《激励计划（草案）》，行权期内，必须同时满足下列条件时，激励对象已获授的股票期权方可行权：

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、高级管理人员的情形；

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，公司终止本计划，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；任何激励对象发生上述第 2) 条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司予以注销。

3) 公司层面业绩指标要求

本计划授予股票期权的行权考核年度为 2026-2028 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激励对象的行权条件。首次授予权益的各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	对应考核年度	以 2025 年收入为业绩基数， 收入增长率 (A)		或以 2025 年净利润为业绩基数， 净利润增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个行权期	2026 年度	35%	30%	20%	15%
第二个行权期	2027 年度	60%	50%	40%	30%
第三个行权期	2028 年度	90%	75%	60%	50%
考核指标		考核指标完成比例		指标对应系数	
收入或净利润增长率 (A)		$A \geq A_m$		100%	
		$A_n \leq A < A_m$		80%	
		$A < A_n$		0%	

若预留的股票期权在 2026 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核年度及各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留的股票期权在 2026 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2027 年、2028 年两个会计年度，每个年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	对应考核年度	以 2025 年收入为业绩基数， 收入增长率 (A)	或以 2025 年净利润为业绩基数， 净利润增长率 (A)
-----	--------	-------------------------------	----------------------------------

		目标值 (A _m)	触发值 (A _n)	目标值 (A _m)	触发值 (A _n)
第一个行权期	2027 年度	60%	50%	40%	30%
第二个行权期	2028 年度	90%	75%	60%	50%
考核指标		考核指标完成比例		指标对应系数	
收入或净利润增长率 (A)		$A \geq A_m$		100%	
		$A_n \leq A < A_m$		80%	
		$A < A_n$		0%	

注：1、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，上述净利润是指剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于母公司股东的净利润；

2、上述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。

若行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定的比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年可行权的权益不得行权，由公司注销。

4) 个人层面业绩考核要求

公司对所有激励对象进行个人业绩考核，考核期与公司层面业绩指标对应的考核年度相同，届时依照激励对象的考核结果确定其可行权额度。个人层面可行权比例与个人绩效考核结果对照关系如下表所示：

考核结果	A	B+	B	C
个人可行权比例	100%		60%	0%

若激励对象考核年度个人绩效考核结果为 A/B+/B/C 档，则考核年度激励对象个人绩效考核达到 B 以上，则激励对象个人当期实际可行权的股票期权数量 = 个人当期计划可行权额度 × 个人层面行权比例。激励对象当期因考核原因不得行权的股票期权，作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。

5) 考核指标的科学性和合理性说明

公司本次股权激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。

综上，公司本次激励计划的考核体系具备全面性、综合性以及可操作性。同时，本次考核指标的设定具有良好的科学性和合理性，对激励对象具有激励约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

经查验，本所律师认为，《激励计划（草案）》中关于限制性股票和股票期权的获授条件与行权/解除限售条件的内容，符合《管理办法》第九条第（七）项、第十条、第十一条、第十四条、第十八条、第二十六条、第三十二条的规定。

（七）本激励计划的其他规定

除上述事项外，《激励计划（草案）》还就本激励计划的调整方法和程序、限制性股票的会计处理、本激励计划的实施程序、公司/激励对象各自的权利义务、公司/激励对象发生异动的处理等事项进行明确规定。

经查验，本所律师认为，上述规定符合《管理办法》第九条第（八）项至第（十四）项的相关规定。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，《激励计划（草案）》所载明的本激励计划主要内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《持续监管办法》及《监管指引第3号》的相关规定。

三、本次激励计划履行的法定程序

（一）本次激励计划已经履行的法定程序

根据公司提供的会议文件并查验，截至本法律意见书出具日，公司为实施本次激励计划已经履行如下法定程序：

1. 2026年8月17日，公司聘请的独立财务顾问首创证券出具《独立财务顾问报告》，认为：本激励计划具备可行性；本激励计划授予价格及行权价格定价依据和定价方法具备合理性，具备可行性；本激励计划的实施将对上市公司持续

经营能力和股东权益带来正面影响，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

2. 2026 年 8 月 17 日，公司召开第五届董事会第四次会议，会议审议通过了《激励计划（草案）》及其摘要、《考核管理办法》；

3. 2026 年 8 月 17 日，独立董事专门会议出具审核意见，认为“公司实施《激励计划》可以健全公司的激励机制，完善激励与约束相结合的分配机制，使经营者和股东形成利益共同体提高管理效率与水平，有利于公司的可持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形”。

（二）本次激励计划尚待履行的法定程序

根据《管理办法》《上市规则》《监管指引第 3 号》等相关法律、法规、规章和规范性文件的规定，为实施本次激励计划，曙光数创尚需履行如下法定程序：

1. 本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司在召开股东会前，将董事会审议通过的激励名单向全体员工公示，公示期不少于 10 天。

2. 公司董事会发出召开股东会的通知，公告关于本激励计划的法律意见书。

3. 独立董事专门会议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激励计划前 5 日披露独立董事专门会议对激励对象名单审核及公示情况的说明。

4. 股东会应当对《管理办法》规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、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的其他股东的投票情况；

公司股东会审议本激励计划及相关议案时，作为激励对象的股东或与激励对象存在关联关系的股东应当回避表决。

5. 公司披露股东会决议公告以及内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告；

6. 本计划经公司股东会审议通过后，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票和股票期权。经股东会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购注销及股票期权的授予、行权、注销工作。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司为实行本次激励计划已经履行的法定程序符合《管理办法》等相关规定，公司尚需根据本次激励计划的进程逐步履行《管理办法》《上市规则》《监管指引第3号》等相关法律、法规、规章和规范性文件规定的上述法定程序。

四、激励对象确定的合法合规性

1. 激励对象的核实

根据公司提供的会议文件、激励对象清单、激励对象的劳动合同、身份证明，激励对象的名单已经公司第五届董事会第四次会议审议通过，并由公司独立董事专门会议依据相关规定进行了核实。曙光数创于2026年8月17日召开第五届独立董事专门会议第三次会议审议通过了《关于公司<2026年股权激励计划授予的激励对象名单>》的议案，认为“本次激励对象均符合《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件，符合公司《激励计划》规定的激励对象范围，其作为公司《激励计划》激励对象的主体资格合法、有效”。

2. 激励对象的主体资格

根据激励对象的身份证明文件、激励对象的书面确认并经本所律师检索证券期货市场失信记录查询平台（查询网址：<http://neris.csrc.gov.cn/shixinchaxun/>）、北京证券交易所“监管信息”之“自律监管措施”（查询网址：<https://www.bse.cn/disclosure/supervise.html>）、北京证券交易所“监管信息”之“纪律处分”（查询网址：https://www.bse.cn/disclosure/disciplinary_aciton.html）、上海证券交易所网站（查询网址：<http://www.sse.com.cn/>）、深圳证券交易所网站（查询网址：<https://www.szse.cn/index/index.html>）、中国执行信息公开网（查询网址：<http://zxgk.court.gov.cn/>）所获公开信息（查询日期：2026年8月14日），截至前述查询日，本激励计划的激励对象不存在《管理办法》第八条第二款所述不得成为激励对象的情形。

3. 根据公司和激励对象的书面确认并经本所律师核查公司持股5%以上股东及实际控制人情况，本次激励对象不包括其他单独或合计持有上市公司5%

以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女；激励对象中不包含公司的独立董事。

综上，本所律师认为，本次激励计划激励对象的确定符合《管理办法》《持续监管办法》的相关规定。

五、本次激励计划的信息披露

根据公司出具的说明，公司应按规定在指定信息披露媒体公告第五届董事会第四次会议、第五届独立董事专门会议第三次会议、《激励计划（草案）》及其摘要、《考核管理办法》《关于召开 2026 年第二次临时股东会的通知》等文件，公司将根据本激励计划的进展，按照《管理办法》等法律法规及规范性文件的相关规定，履行持续信息披露义务。

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）》、公司出具的书面说明及激励对象出具的声明函，激励对象按照激励计划的规定获取有关权益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激励计划获取有关权益提供贷款、贷款担保以及其它任何形式的财务资助。

综上，本所律师认为，公司已承诺并在《激励计划（草案）》中规定，公司不为激励对象提供任何形式的财务资助，符合《管理办法》第二十一条的规定。

七、本次股权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

根据《激励计划（草案）》，曙光数创实施本次激励计划的目的是为进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、

高级管理人员、其他重要人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益、核心团队及员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远可持续发展。

2026年8月17日，曙光数创独立董事专门会议已对本次激励计划发表意见，认为“公司实施《激励计划》可以健全公司的激励机制，完善激励与约束相结合的分配机制，使经营者和股东形成利益共同体提高管理效率与水平，有利于公司的可持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形”。

综上，本所律师认为，公司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、本次激励计划的关联董事回避表决情况

根据《激励计划（草案）》和第五届董事会第四次会议决议，本次激励计划相关议案涉及关联董事的，关联董事已回避表决，符合《监管指引第3号》第七条、《管理办法》第三十三条的规定。

九、结论意见

综上所述，本所律师认为：

1. 截至本法律意见书出具日，公司符合实行本次激励计划的主体条件；
2. 截至本法律意见书出具日，公司本次激励计划的主要内容符合《管理办法》《上市规则》《持续监管办法》《监管指引第3号》的相关规定；
3. 截至本法律意见书出具日，公司为实行本次激励计划已经履行的法定程序符合《管理办法》《上市规则》《监管指引第3号》的相关规定，公司尚需根据本次激励计划的进程逐步履行《管理办法》《上市规则》《监管指引第3号》等相关法律、法规、规章和规范性文件规定的法定程序；
4. 截至本法律意见书出具日，公司本次激励计划激励对象的确定符合《管理办法》《持续监管办法》的相关规定；

5. 截至本法律意见书出具日，公司目前阶段就实施本次激励计划不存在违反信息披露义务的情况，公司尚需按照相关法律、法规及规范性文件的规定履行相应的后续信息披露义务；

6. 截至本法律意见书出具日，公司承诺不为激励对象提供贷款、贷款担保以及其它任何形式的财务资助；

7. 截至本法律意见书出具日，公司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；

8. 本次激励计划相关议案涉及关联董事的，关联董事已回避表决。

本法律意见书一式叁份。

（此页无正文，为《北京植德律师事务所关于曙光数据基础设施创新技术（北京）股份有限公司2026年股权激励计划（草案）的法律意见书》的签署页）



负 责 人： 龙海涛

龙海涛

经办律师： 徐新
徐 新

蔡庆虹
蔡庆虹

2026 年 8 月 17 日