

北京金诚同达（沈阳）律师事务所

关 于

浙江晨丰科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划

增设业绩考核指标事项的

法律意见书

金沈法意[2026]字 0930 第 2005 号

JT&N 金诚同达律师事务所
JINCHENG TONGDA & NEAL LAW FIRM

沈阳市沈河区友好街10号新地中心1号楼61层 110031

电话：024-2334 2988 传真：024-2334 1677

北京金诚同达（沈阳）律师事务所
关于浙江晨丰科技股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划增设业绩考核指标事项的
法律意见书

金沈法意[2026]字 0930 第 2005 号

致：浙江晨丰科技股份有限公司

北京金诚同达（沈阳）律师事务所（以下简称“本所”）接受浙江晨丰科技股份有限公司（以下简称“公司”）的委托，作为公司 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本次股票激励计划”）的特聘专项法律顾问，就公司拟增设本次股票激励计划中部分业绩考核指标并相应修订《浙江晨丰科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）及配套文件事宜（以下简称“本次增设及修订”），根据《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》”）、《上海证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）等相关法律、行政法规、规范性文件和《浙江晨丰科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《浙江晨丰科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）、《浙江晨丰科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“《考核管理办法》”）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，出具本法律意见书。本所律师声明：

1、本所及经办律师依据《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）》等有关规定，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，对本法律意见书出具之日以前已经发生或者存在的事实进行了充分的核查，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；

2、本所律师对公司提供的与出具本法律意见书有关的所有文件、资料以及有关说明已经进行了审查、判断，并据此出具法律意见书；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，本所依赖于有关政府部门、公司、其他有关单位或有关人士出具或提供的证明文件出具法律意见；

3、公司保证已提供本所律师认为出具本法律意见书所必需的、真实的、完整的原始书面材料、副本材料或口头证言，并保证所提供的文件资料真实、准确，复印件与原件一致，不存在虚假陈述、重大遗漏和隐瞒；

4、本所律师仅就与公司本次股票激励计划的本次增设及修订涉及的相关事项出具本法律意见书，不对本次股票激励计划所涉及的标的股票价值、考核标准等方面的合理性以及会计、审计等非法律专业事项发表意见。如涉及会计、审计等内容时，均为严格按照有关中介机构出具的报告引述，并不意味着本所对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证；

5、本所同意将本法律意见书作为公司实施本次增设及修订所必备的法律文件，随其他材料一起提交上海证券交易所（以下简称“上交所”）予以公告，并依法对所出具的法律意见承担相应的法律责任；

6、本法律意见书仅供公司为本次增设及修订之目的使用，不得用作任何其他目的。

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的精神，通过对有关文件和事实进行核查和验证的基础上，出具法律意见如下：

一、本次增设及修订的批准和授权

（一）2026年3月13日，公司第四届董事会2026年第一次临时会议，审议通过了《关于公司〈2026年限制性股票激励计划（草案）〉及摘要的议案》《关于公司〈2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东会授权董事会办理2026年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等与本次股票激励计划相关的议案。公司董事会薪酬与考核委员会对本次股票激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。

（二）2026年3月14日起至2026年3月23日，公司对本次股票激励计划首次授予对象的姓名及职务在公司内部进行了公示。截至公示期届满，公司未收到任何员工对本次公示的相关内容提出的异议。

公司董事会薪酬与考核委员会对本次股票激励计划首次授予激励对象名单进行了核查并对公示情况进行了说明。2026年3月25日，公司通过指定信息披露平台披露了《浙江晨丰科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于公司2026年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明的公告》。

（三）2026年3月30日，公司召开2026年第二次临时股东会，审议通过了《关于公司〈2026年限制性股票激励计划（草案）〉及摘要的议案》《关于公司〈2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东会授权董事会办理2026年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。

（四）2026年4月2日，公司第四届董事会2026年第二次临时会议审议通过了《关于调整2026年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的议案》《关于向2026年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会对本次股票激励计划的相关事项进行核实并发表了核查意见。

（五）2026年9月24日，公司召开第四届董事会2026年第八次临时会议审议通过了《关于调整2026年限制性股票激励计划预留授予限制性股票授予价格的议案》《关于向2026年限制性股票激励计划激励对象授予预留限制性股票的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会对上述议案发表了同意的意见，并对预留授予的相关事项进行核实后发表了核查意见。

（六）2026年9月30日，公司召开第四届董事会2026年第九次临时会议审议通过了《关于增设2026年限制性股票激励计划中部分业绩考核指标并修订相关文件的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会对上述议案发表了核查意见。

本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司本次增设及修订已获得现阶段必要的批准和授权，符合《公司法》《管理办法》《上市规则》等法律、法规、规范性文件以及《激励计划（草案）》的相关规定，本次增设及修订事项尚需提交公司股东会审议。

二、本次增设考核指标的情况

根据公司第四届董事会 2026 年第九次临时会议决议，公司对《激励计划（草案）》“第八章 限制性股票的授予与解除限售条件”之“二、限制性股票的解除限售条件”之“（三）公司层面的业绩考核要求”、“（四）个人层面绩效考核要求”和“三、考核指标设置的合理性说明”增设部分业绩考核指标，修订并形成《激励计划（草案修订稿）》及其摘要，具体如下：

（一）增设公司层面及个人层面的业绩考核

增设前：

“（三）业务板块层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票解除限售的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，分年度对公司“新能源业务板块”的业绩进行考核。每个会计年度考核一次。首次授予限制性股票解除限售的公司层面业绩条件如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	以新能源业务板块 2025 年的营业收入为基数，考核年度累计营业收入均值的增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2026 年	50%	40%
第二个解除限售期	2026-2027 年	70%	56%
考核指标	业绩完成度	考核指标对应的业务板块层面解除限售系数（X）	
新能源业务板块营业收入增长率（A）	$A \geq Am$	$X=1$	
	$An \leq A < Am$	$X=A/Am*100\%$	
	$A < An$	$X=0$	

注：①上述公司“新能源业务板块”包括新能源发电、新能源配售电、新能源工程施工等，具体业务种类及构成以考核期内届时公司年度报告披露的口径为计算标准，下同。

②上述“营业收入”以经会计师事务所审计的数值作为计算依据，下同。

③上述业绩考核目标不属于公司对投资者作出的业绩预测和承诺，下同。

若预留部分在 2026 年 9 月 30 日之前授出，则预留部分业绩考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2026 年 9 月 30 日之后授出，则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	以新能源业务板块 2025 年营业收入为基数，考核年度累计营业收入均值的增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2027 年	90%	72%
第二个解除限售期	2027-2028 年	118%	94.4%
考核指标	业绩完成度	考核指标对应的业务板块层面解除限售系数（X）	
新能源业务板块营业	$A \geq Am$	$X=1$	

收入增长率（A）	$A_n \leq A < A_m$	$X = A/A_m * 100\%$
	$A < A_n$	$X = 0$

公司所属新能源业务板块经核算的业绩未满足上述考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

（四）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对新能源业务板块制定的《2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，以及公司内部现行薪酬与考核的相关制度及规定组织实施，并依照激励对象的年度考核结果（S）确定其实际可解除限售的额度。激励对象的个人绩效考核结果分为三个档次、分别对应不同的解除限售比例，具体如下表所示：

考评结果（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 60$	$S < 60$
个人层面解除限售比例（N）	100%	80%	0%

若各年度满足业务板块层面的业绩考核要求，则激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售数量×业务板块层面解除限售系数（X）×个人层面解除限售比例（N）。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因公司业绩或者个人绩效考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，则该部分限制性股票由公司按授予价格回购注销。”

增设后：

“（三）公司层面的业绩考核要求

本激励计划针对任职上市公司董事和高级管理人员的激励对象设置公司层面考核要求，其他非任职上市公司董事或高级管理人员的激励对象无该层面的业绩考核。首次授予限制性股票解除限售的公司层面业绩考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，业绩考核目标具体如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	以公司 2025 年营业收入为基数，考核年度累计营业收入均值的增长率（Bm）
第一个解除限售期	2026 年	10%
第二个解除限售期	2026-2027 年	15.50%
考核指标	业绩完成度	考核指标对应的公司层面解除限售系数（Y）

公司营业收入增长率 (B)	$B \geq B_m$	$Y=1$
	$B < B_m$	$Y=0$

注：①上述“营业收入”以经会计师事务所审计的、剔除公司原控股子公司景德镇市宏亿电子科技有限公司（以下简称“宏亿电子”）营业收入后的数值作为计算依据，下同；公司已于 2025 年度出售持有的宏亿电子股权，自 2025 年第四季度开始，宏亿电子不再纳入公司合并报表范围。

②上述业绩考核目标不属于公司对投资者作出的业绩预测和承诺，下同。

若预留部分在 2026 年 9 月 30 日之前授出，则预留部分公司层面业绩考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2026 年 9 月 30 日之后授出，则各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	以公司 2025 年营业收入为基数，考核年度累计营业收入均值的增长率（ B_m ）
第一个解除限售期	2027 年	21%
第二个解除限售期	2027-2028 年	33.10%
考核指标	业绩完成度	考核指标对应的公司层面解除限售系数（Y）
公司营业收入增长率 (B)	$B \geq B_m$	$Y=1$
	$B < B_m$	$Y=0$

任职上市公司董事和高级管理人员的激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量与公司层面业绩考核相挂钩。公司层面业绩未满足上述考核目标的，上述激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

（四）业务板块层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票解除限售的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，分年度对公司“新能源业务板块”的业绩进行考核。每个会计年度考核一次。首次授予限制性股票解除限售的业务板块层面业绩条件如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	以新能源业务板块 2025 年的营业收入为基数，考核年度累计营业收入均值的增长率（A）	
		目标值（ A_m ）	触发值（ A_n ）
第一个解除限售期	2026 年	50%	40%
第二个解除限售期	2026-2027 年	70%	56%
考核指标	业绩完成度	考核指标对应的业务板块层面解除限售系数（X）	
新能源业务板块营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=1$	
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m*100\%$	
	$A < A_n$	$X=0$	

注：①上述公司“新能源业务板块”包括新能源发电、新能源配售电、新能源工程施工等，具体业务种类及构成以考核期内届时公司年度报告披露的口径为计算标准，下同。

②上述“营业收入”以经会计师事务所审计的数值作为计算依据，下同。

③上述业绩考核目标不属于公司对投资者作出的业绩预测和承诺，下同。

若预留部分在 2026 年 9 月 30 日之前授出，则预留部分业绩考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2026 年 9 月 30 日之后授出，则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	以新能源业务板块 2025 年营业收入为基数，考核年度累计营业收入均值的增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2027 年	90%	72%
第二个解除限售期	2027-2028 年	118%	94.4%
考核指标	业绩完成度	考核指标对应的业务板块层面解除限售系数（X）	
新能源业务板块营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=1$	
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m \times 100\%$	
	$A < A_n$	$X=0$	

公司所属新能源业务板块经核算的业绩未满足上述考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

（五）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制定的《2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》，以及公司内部现行薪酬与考核的相关制度及规定组织实施，并依照激励对象的年度考核结果（S）确定其实际可解除限售的额度。激励对象的个人绩效考核结果分为三个档次，分别对应不同的解除限售比例，具体如下表所示：

考评结果（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 60$	$S < 60$
个人层面解除限售比例（N）	100%	80%	0%

若各年度满足公司层面/业务板块层面的业绩考核要求，则上市公司董事、高级管理人员激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售数量×公司层面解除限售系数（Y）×业务板块层面解除限售系数（X）×个人层面解除限售比例（N），其他非上市公司董事、高级管理人员激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售数量×业务板块层面解除限售系数（X）×个人层面解除限售比例（N）。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因公司业绩/业务板块层面业绩或

者个人绩效考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的,则该部分限制性股票由公司按授予价格回购注销。

（二）考核指标设置的合理性说明

增设前:

“三、考核指标设置的合理性说明

公司本次限制性股票激励计划的考核指标分为两个层次,分别为业务板块层面业绩考核和个人层面绩效考核。公司本次限制性股票激励计划考核年度及考核指标的设定符合法律法规、《公司章程》的基本规定和市场实践。业务板块层面的业绩指标为公司所属新能源业务板块的营业收入增长率,主要基于以下考量:

首先,本次激励计划主要为面向在公司新能源业务板块任职、对新能源业务发展存在赋能或重要支撑作用的核心管理层和核心技术/业务骨干人员,考核新能源业务板块的业绩更有针对性、更能体现该部分激励对象的努力付出和工作成果。

其次,公司一直在积极深化新能源行业布局、在新能源业务方面持续发力和不断深耕,有序推进增量配电网等新能源业务,努力打造和培育第二增长曲线,构建“传统主业+新兴动能”双轮驱动格局。然而,电力等新能源业务领域多为资本密集型行业,需要持续的资本投入来保障发展;考虑到当前阶段及未来考核期内,新能源业务板块仍可能存在营业收入增长与盈利不完全同步的情形,也为更好地促进除增量配电网等相关新能源业务的起步开拓、不断发展壮大,因此本次激励计划采用营业收入增长率作为考核指标。营业收入增长率能够更具针对性地反映新能源业务发展成长性,是预测该类业务经营拓展趋势和规模成长性的有效指标、是企业未来成长性的重要体现。

公司深入考量了当前的经营状况以及未来业务发展规划,从有利于股权激励作用发挥和本激励计划落地实施、保障激励效果等角度出发,基于激励与约束相匹配、各方根本利益相统一的原则,经合理预测并审慎考量后设定上述业务板块层面的业绩考核目标。该考核目标具有合理性和不确定性,考核指标此种设定方式能够带动新能源业务团队对业绩的敏感度、责任感,增强激励针对性和强关联性,积极达成公司提出的业绩条件和促进公司整体业绩目标借助本次激励计划更好达成;有利于调动公司核心骨干员工的积极性和创造性、从而不断提升公司整

体竞争力。

除业务板块层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严谨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考核年度的绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件，并对不同考核结果设置了差异化的解除限售系数。考核到个人的机制有助于考核更具针对性，也有助于激励先进和优秀、鼓励员工发挥主观能动性和创造价值。

综上，本激励计划设置的考核指标综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况及公司未来的发展规划等因素，亦结合了实现可能性和对员工的激励及约束效果；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，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。”

增设后：

“三、考核指标设置的合理性说明

1. 公司根据激励对象的类别及岗位、职责、重要性等，对不同激励对象针对性地设置了不同的业绩考核要求。针对任职上市公司董事和高级管理人员的激励对象，本次限制性股票激励计划的考核指标分为三个层次，分别为公司层面业绩考核、业务板块层面业绩考核和个人层面绩效考核；其他非任职上市公司董事或高级管理人员的激励对象，公司本次限制性股票激励计划的考核指标分为两个层次，分别为业务板块层面业绩考核和个人层面绩效考核。公司本次限制性股票激励计划考核年度及考核指标的设定符合法律法规、《公司章程》的基本规定和市场实践。

2. 公司层面的业绩考核指标为营业收入，该指标能够客观反映公司的经营成果，是预测公司经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标。上述业绩考核目标系公司结合当前经营状况、未来战略规划、历史业绩表现、市场竞争态势及行业发展前景等因素综合确定的，兼顾了可达成性与挑战性。累计考核方式平滑了单一会计年度的偶然性波动，有助于引导上市公司董事、高级管理人员从上市公司整体利益出发，关注公司中长期持续增长能力，进一步强化盈利稳定性与战略定力。

3. 业务板块层面的业绩指标为公司所属新能源业务板块的营业收入增长率，

主要为基于以下考量：

首先，除部分上市公司董事、高级管理人员激励对象外，本次激励计划主要为面向在公司新能源业务板块任职、对新能源业务发展存在赋能或重要支撑作用的核心管理层和核心技术/业务骨干人员，考核新能源业务板块的业绩更有针对性、更能体现该部分激励对象的努力付出和工作成果。

其次，公司一直在积极深化新能源行业布局、在新能源业务方面持续发力和不断深耕，有序推进增量配电网等新能源业务，努力打造和培育第二增长曲线，构建“传统主业+新兴动能”双轮驱动格局。然而，电力等新能源业务领域多为资本密集型行业，需要持续的资本投入来保障发展；考虑到当前阶段及未来考核期内，新能源业务板块仍可能存在营业收入增长与盈利不完全同步的情形，也为更好地促进除增量配电网等相关新能源业务的起步开拓、不断发展壮大，因此本次激励计划采用营业收入增长率作为考核指标。营业收入增长率能够更具针对性地反映新能源业务发展成长性，是预测该类业务经营拓展趋势和规模成长性的有效指标、是企业未来成长性的重要体现。

公司深入考量了当前的经营状况以及未来业务发展规划，从有利于股权激励作用发挥和本激励计划落地实施、保障激励效果等角度出发，基于激励与约束相匹配、各方根本利益相统一的原则，经合理预测并审慎考量后设定上述业务板块层面的业绩考核目标。该考核目标具有合理性和不确定性，考核指标此种设定方式能够带动新能源业务团队对业绩的敏感度、责任感，增强激励针对性和强关联性，积极达成公司提出的业绩条件和促进公司整体业绩目标借助本次激励计划更好达成；有利于调动公司核心骨干员工的积极性和创造性、从而不断提升公司整体竞争力。

4. 针对所有激励对象，公司对个人还设置了严谨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考核年度的绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件，并对不同考核结果设置了差异化的解除限售系数。考核到个人的机制有助于考核更具针对性，也有助于激励先进和优秀、鼓励员工发挥主观能动性和创造价值。

综上，本激励计划设置的考核指标综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况及公司未来的发展规划等因素，亦结合了实现可能性和对员工的激

励及约束效果；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，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。”

公司对《考核管理办法》“五、绩效考核评价指标及标准”进行同步修订。除上述修订外，《激励计划（草案）》《考核管理办法》其他内容不变。

根据《激励计划（草案）》的规定：“公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东会审议决定，且不得包括下列情形：1、导致提前解除限售的情形；2、降低授予价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外）。”。本所律师认为，公司本次增设及修订内容不属于《激励计划（草案）》规定的不得变更的情形。

本所律师认为，公司本次增设及修订内容符合《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件以及《激励计划（草案）》的规定，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

三、结论意见

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司本次增设及修订事项已获得现阶段必要的批准和授权，尚需提交公司股东会审议；公司本次增设及修订内容符合《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件以及《激励计划（草案）》的规定，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

（以下无正文）

（本页为《北京金诚同达（沈阳）律师事务所关于浙江晨丰科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划增设业绩考核指标事项的法律意见书》之签署页）

北京金诚同达（沈阳）律师事务所



负责人：（签字）

于德彬：

于德彬

经办律师：（签字）

秦莹：

秦莹

苏靖雯：

苏靖雯

2026年9月30日