金杜律师事务所
KING&WOOD

上海市徐汇区淮海中路999号
上海环贸广场写字楼一期17层 邮编：200031

17F, One ICC, Shanghai ICC
999 Huai Hai Road, Xuhui District
Shanghai, 200031, PRC

T +86 21 2412 6000
F +86 21 2412 6150

www.kingandwood.com

北京市金杜律师事务所上海分所
关于上海霍莱沃电子系统技术股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划（草案）的
法律意见书

致：上海霍莱沃电子系统技术股份有限公司

北京市金杜律师事务所上海分所（以下简称本所）受上海霍莱沃电子系统技术股份有限公司（以下简称公司或霍莱沃）委托，作为公司 2026 年限制性股票激励计划（以下简称本计划）的专项法律顾问，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》）、中国证券监督管理委员会（以下简称中国证监会）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称《上市规则》）、《科创板上市公司自律监管指南第 4 号-股权激励信息披露》（以下简称《监管指南》）等法律、行政法规、部门规章及规范性文件（以下简称法律法规）和《上海霍莱沃电子系统技术股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，就公司实行本计划所涉及的相关事项，出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所依据《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，收集了相关证据材料，查阅了按规定需要查阅的文件以及本所认为必须查阅的其他文件。在公司保证提供了本所为出具本法律意见书所要求公司提供的原始书面材料、副本材料、复印材料、确认函或证明，提供给本所的文件和材料是真实、准确、完整和有效的，并无任何隐瞒、虚假或重大遗漏之处，且文件材料为副本或复印件的，其与原件一致和相符的基础上，本所对有关事实进行了查证和确认。

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。

本所仅就与公司本计划相关的法律问题发表意见，且仅根据中华人民共和国（包括中国香港特别行政区、中国澳门特别行政区和中国台湾省）境内（以下简称中国境内，仅为出具本法律意见书涉及法律法规适用之目的，中国境内特指中国内地）现行法律法规发表法律意见，并不依据任何中国境外法律发表法律意见。本所不对公司本计划所涉及的霍莱沃股票价值、考核标准等问题的合理性以及会计、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，本所已履行了必要的注意义务，但该等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。

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，本所依赖有关政府部门、霍莱沃或其他有关单位、个人出具的说明或证明文件出具法律意见。

本所同意公司将本法律意见书作为其实行本计划的必备文件之一，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，并对所出具的法律意见承担相应的法律责任。

本法律意见书仅供公司为实行本计划之目的使用，不得用作任何其他目的。本所同意公司在其为实行本计划所制作的相关文件中引用本法律意见书的相关内容，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，本所有权对上述相关文件的相应内容再次审阅并确认。

本所根据《公司法》《证券法》等有关法律、法规和中国证监会有关规定的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，现出具法律意见如下：

一、公司实施本计划的主体资格

（一）根据公司提供的上海市市场监督管理局核发的《营业执照》（统一社会信用代码为 91310000664324630E），并经本所律师登录国家企业信用信息公示系统核查，霍莱沃成立于 2007 年 7 月 10 日，住所为中国（上海）自由贸易试验区郭守敬路 498 号 15 幢 1 层 16102 室，法定代表人为李吉龙，注册资本为 10,183.8895 万元人民币，经营范围为：“许可项目：第二类增值电信业务；建筑智能化系统设计；建设工程施工。（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）一般项目：软件开发；软件销售；计算机软硬件及辅助设备零售；信息技术咨询服务；技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广；工业自动控制系统装置制

造；工业自动控制系统装置销售；工业工程设计服务；信息系统集成服务；电子产品销售；通讯设备销售；货物进出口；技术进出口。（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）”。

根据中国证监会于 2021 年 3 月 21 日出具的《关于同意上海霍莱沃电子系统技术股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》（证监许可[2021]893 号）及公司相关公告文件，公司首次向社会公开发行人民币普通股 925 万股。2021 年 4 月 20 日，公司股票在上交所科创板上市交易，股票简称为“霍莱沃”，股票代码为“688682”。

（二）根据中汇会计师事务所（特殊普通合伙）出具的中汇会审[2026]6034 号《上海霍莱沃电子系统技术股份有限公司 2025 年度审计报告》及中汇会审[2026]6039 号《上海霍莱沃电子系统技术股份有限公司内部控制审计报告》、公司上市后公告的利润分配方案、公司出具的说明并经本所律师登录中国证监会“证券期货失信记录查询平台”、中国证监会“证券期货监督管理信息公开目录”、上交所官网、“信用中国”、中国裁判文书网及中国执行信息公开网进行核查，霍莱沃不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下述情形：

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。

综上所述，本所认为，截至本法律意见书出具日，霍莱沃系依法设立并有效存续的股份有限公司，不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形，霍莱沃具备《管理办法》规定的实施股权激励计划的主体资格。

二、本计划内容的合法合规性

2026 年 11 月 27 日，公司第四届董事会第十二次会议审议通过了《上海霍莱

沃电子系统技术股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划（草案）》）及其摘要，该草案对本计划所涉事项进行了规定，主要内容如下：

（一）本计划的目的

根据《激励计划（草案）》第二章的规定，本计划的目的如下：

“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，吸引和留住公司核心管理、技术和业务人才，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，在保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划”。

基于上述，本所认为，《激励计划（草案）》明确规定了本计划的目的，符合《管理办法》第九条第（一）款的规定。

（二）激励对象的确定依据和范围

1. 根据《激励计划（草案）》，本计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等有关法律法规和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2. 根据《激励计划（草案）》，本计划的激励对象为在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他员工，不包括霍莱沃独立董事、外籍员工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。

3. 根据《激励计划（草案）》及公司出具的说明，本计划所涉首次授予激励对象共计 19 人，占公司全部职工人数（截至本法律意见书出具日）的 10.38%，该等激励对象应当在本计划的授予时以及考核期内与公司或公司子公司存在聘用或劳动关系。

4. 根据《激励计划（草案）》，预留权益的授予对象将在本计划经股东会审议通过后 12 个月内明确，经董事会提出、董事会薪酬与考核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。

5. 根据《激励计划（草案）》，公司董事会审议通过本计划后，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。

公司董事会薪酬与考核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计划前 5 日披露董事会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董事会薪酬与考核委员会核实。

基于上述，本所认为，本计划已经明确了激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第八条、第九条第（二）项的规定和《上市规则》第 10.4 条的规定。

（三）本计划的激励方式、来源、数量及分配

1. 根据《激励计划（草案）》，本计划采取的激励形式为第二类限制性股票；本计划的股票来源为公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票或/和向激励对象定向发行的人民币 A 股普通股股票。

2. 根据《激励计划（草案）》，本计划所涉及的标的股票为 1,100,000 股公司股票，占《激励计划（草案）》公告日公司股本总额 101,838,895 股的 1.08%。其中，首次授予限制性股票 880,000 股，占《激励计划（草案）》公告日公司股本总额的 0.86%，占本计划拟授予限制性股票总数的 80%；预留 220,000 股，占《激励计划（草案）》公告日公司股本总额的 0.22%，预留部分占本计划拟授予限制性股票总数的 20%。截至《激励计划（草案）》公告日，公司全部有效期内的激励计划所涉及的限制性股票总数累计为 1,716,000 股，占公司股本总额的 1.69%，不超过本计划提交股东会审议时公司股本总额的 20%；同时，本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%。

3. 根据《激励计划（草案）》，本计划授予的限制性股票在各激励对象之间的分配情况如下表所示：

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量（股）	获授限制性股票占授予总量的比例	获授限制性股票占本计划公告日公司总股本比例

一、董事、高级管理人员、核心技术人员					
李吉龙	中国	董事长、总经理、核心技术人员	120,000	10.91%	0.12%
葛鲁宁	中国	副总经理、核心技术人员	80,000	7.27%	0.08%
张捷俊	中国	副总经理、核心技术人员	80,000	7.27%	0.08%
赵辛楠	中国	副总经理	60,000	5.45%	0.06%
申弘	中国	董事、董事会秘书	60,000	5.45%	0.06%
苏婷婷	中国	财务总监	50,000	4.55%	0.05%
二、董事会认为需要激励的其他员工（共 13 人）			430,000	39.09%	0.42%
预留部分			220,000	20.00%	0.22%
合计			**1,100,000**	**100.00%**	**1.08%**

基于上述，本所认为，本计划已经明确了本计划所涉标的股票的种类、来源、数量、占比及拟预留权益的数量、涉及标的股票数量及占股权激励计划的标的股票总额的百分比，激励对象中高级管理人员及其他激励对象的姓名、职务、可获授限制性股票的数量、占比等内容，符合《管理办法》第九条第（三）项、第（四）项、第十二条、第十四条第二款、第十五条第一款及《上市规则》第 10.8 条的规定。

（四）本计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

1. 有效期

根据《激励计划（草案）》，本计划的有效期为自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

2. 授予日

根据《激励计划（草案）》，本计划授予日经公司股东会审议通过本计划后由董事会确定。

3. 本计划的归属安排

本计划授予的限制性股票自授予之日起 12 个月后，且在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属，归属日必须为本计划有效期内的交易日，但下列期间内不得归属：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，至公告前 1 日；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

（3）自可能对公司股票交易价格或者投资决策产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露之日；

（4）中国证监会及上交所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司根据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

本计划首次授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自授予日起 12 个月后的首个交易日起至授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自授予日起 24 个月后的首个交易日起至授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自授予日起 36 个月后的首个交易日起至授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分限制性股票在公司 2027 年第三季度报告披露前授予的，则预留部分归属安排与首次授予一致；若在公司 2027 年第三季度报告披露后授予的，预留部分限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首	50%

	个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	

在上述约定期间因归属条件未成就的限制性股票，不得归属或递延至下一年归属，由公司按本计划的规定作废失效。在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

4. 本计划禁售期

激励对象通过本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、规范性文件和《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，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有公司股份总数的 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。

基于上述，本所认为，本计划关于有效期、授予日、归属安排和禁售期的规定符合《管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第十六条、第二十四条、第二十五条和《上市规则》第 10.7 条的相关规定。

（五）授予价格和确定方法

1. 授予价格

根据《激励计划（草案）》，本计划首次授予限制性股票的授予价格为每股 17 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 17 元的价格购买公司股票。预留部分限制性股票授予价格与首次授予的限制性股票的授予价格相同。

2. 定价方法

本计划授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划公告前 1 个交易日公司股票均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）每股 23.24 元的 50%，即每股 11.62 元；

（2）本激励计划公告前 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）每股 33.30 元的 50%，即每股 16.65 元。

基于上述，本所认为，本计划授予价格及确定方法符合《管理办法》第九条第（六）项、第二十三条及《上市规则》第 10.6 条的规定。

（六）授予条件和归属条件

1. 授予条件

根据《激励计划（草案）》，只有在同时满足下列条件时，公司向激励对象授予限制性股票；反之，若下列任一授予条件未达成，则不能向激励对象授予限制性股票：

（1）公司未发生以下任一情形：

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）激励对象未发生以下任一情形：

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及高级管理人员情形;

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。

2. 归属条件

根据《激励计划(草案)》,归属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分批次办理归属:

(1) 公司未发生以下任一情形:

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。

公司发生上述第(1)条规定情形之一的,激励对象根据本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。

(2) 激励对象未发生以下任一情形:

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及高级管理人员情形；

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。

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计划的权利，该激励对象根据本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。

（3）激励对象归属权益的任职期限要求

根据《激励计划（草案）》，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）公司层面的业绩考核要求

根据《激励计划（草案）》，在2027年-2029年会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予部分各年度业绩考核安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个归属期	2027年度	10%	15%
第二个归属期	2028年度	20%	30%
第三个归属期	2029年度	30%	45%

注：1.上述增长率均为相对2026年营业收入的定比增长率，下同；2.上述营业收入指经审计的公司合并报表营业收入，下同；3.上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

公司层面归属比例（X）的计算方式如下：

考核指标	考核指标完成区间	公司层面归属比例X
较2026年营业收入的定比增长率	A＜An	0
	An≤A＜Am	80%
	A≥Am	100%

若预留部分限制性股票在公司2027年第三季度报告披露前授予的，则预留部分公司层面业绩考核要求与首次授予一致；若在公司2027年第三季度报告披露后授予的，则预留部分限制性股票考核年度为2028、2029两个会计年度，每个会计

年度考核一次，各年度业绩考核安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个归属期	2028 年度	20%	30%
第二个归属期	2029 年度	30%	45%

（5） 激励对象所在业务单元的考核要求

根据《激励计划（草案）》，本计划在 2027 年-2029 年会计年度中，分年度对激励对象所在经营单位进行考核，考核年度与公司层面考核年度相同，激励对象所在经营单位的考核按照公司制定的股权激励经营单位考核相关规定组织实施，并依照考核结果确定激励对象在经营单位层面的归属比例：

业务单元综合得分（S）	评价	业务单元归属系数（M）
S≥100	优秀	100%
90≤S<100	良好	90%
80≤S<90	合格	70%
S<80	不合格	0

（6） 激励对象个人层面的绩效考核要求

根据《激励计划（草案）》，所有激励对象的个人层面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。个人绩效考核结果对应归属比例情况如下：

年度个人得分（P）	评价	个人归属系数（N）
P≥90	优秀	100%
80≤P<90	良好	100%
70≤P<80	合格	80%
P<70	不合格	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×公司层面归属比例（X）×激励对象所在业务单元归属比例（M）×个人绩效考核结果对应归属比例（N）。

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，不可递延至以后年度。

若公司在本计划有效期内遇重大变故、特殊及异常情况，或其他不可抗力因素，经公司董事会审定后可对公司层面业绩考核指标予以调整。

基于上述，本所认为，本计划规定的限制性股票的授予条件和归属条件符合《管理办法》第七条、第八条、第九条第（七）项、第十条、第十一条、第十八条及《上市规则》第 10.7 条的规定。

（七）其他

《激励计划（草案）》对本计划的目的、授予及归属程序、调整方法和程序、会计处理、本计划的变更和终止、公司/激励对象发生异动时的处理及公司/激励对象的其他权利义务等内容进行了规定。

综上所述，本所认为，《激励计划（草案）》的上述内容符合《管理办法》《上市规则》的相关规定。

三、本计划涉及的法定程序

（一）已履行的程序

根据公司提供的董事会薪酬与考核委员会的决议、董事会决议、《激励计划（草案）》等相关文件，截至本法律意见书出具日，为实施本计划，公司已经履行了下列程序：

1. 公司董事会薪酬与考核委员会拟定了《激励计划（草案）》，并同意提交霍莱沃董事会审议。

2. 公司于 2026 年 11 月 27 日召开第四届董事会第十二次会议，审议通过了《关于公司<2026 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《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股权激励相关事宜的议案》，拟作为激励对象的董事回避表决，符合《管理办法》第三十三条的规定。

（二）尚需履行的程序

根据《管理办法》等相关法律法规的规定，公司为实行本计划尚待履行的主要程序如下：

1.公司发出召开股东会的通知。

2.公司应当在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

3.公司薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本计划前 5 日披露薪酬与考核委员会对激励名单审核及公示情况的说明。

4.公司应当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及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

5.股东会应当对本计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，关联股东应当回避表决。

综上所述，本所认为，截至本法律意见书出具日，公司已就本计划履行了现阶段应当履行的法定程序，符合《管理办法》的相关规定；本计划尚需根据《管理办法》履行相关的法定程序。

四、本计划激励对象的确定

如本法律意见书第二部分所述，《激励计划（草案）》明确规定了本计划激励对象的确定依据和范围。本计划的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他员工，不包括公司独立董事，也不包括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。

根据公司第四届董事会第十二次会议决议、薪酬与考核委员会决议、公司及激励对象出具的说明并经本所律师登录中国证监会“证券期货失信记录查询平台”、上交所官网、“12309 中国检察网”、中国证监会上海监管局官网、中国裁判文书网及中国执行信息公开网进行核查，本计划的激励对象不存在《管理办法》第八条第二款所述的下列情形：

（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。

基于上述，本所认为，本计划激励对象符合《管理办法》《上市规则》的规定。

五、本计划的信息披露

公司应当在第四届董事会第十二次会议审议通过《激励计划（草案）》后及时公告《激励计划（草案）》及其摘要、董事会决议、薪酬与考核委员会决议等相关必要文件。此外，随着本计划的进展，公司还应当根据《管理办法》及其他法律法规的规定，履行持续信息披露义务。

六、激励对象参与本计划的资金来源

根据《激励计划（草案）》及公司出具的说明，激励对象参与本计划的资金来源均为自筹资金，不存在公司为激励对象提供财务资助或贷款担保的情形，符合《管理办法》第二十一条的规定。

七、本计划对公司及全体股东利益的影响

根据《激励计划（草案）》，霍莱沃实施本计划的目的是为：“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，吸引和留住公司核心管理、技术和业务人才，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，在保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。”

根据公司薪酬与考核委员会出具的核查意见，公司薪酬与考核委员会认为：“公司实施股权激励计划可以完善激励与约束相结合的分配机制，充分调动公司核心团队的积极性和能动性，提高管理效率与水平，有效地将股东利益、公司利益

和核心团队个人利益结合在一起，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及公司股东利益的情形”。

综上所述，本所认为，本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，符合《管理办法》第三条的规定。

八、结论

综上所述，本所认为，截至本法律意见书出具日，公司具备《管理办法》规定的实施本计划的主体资格；公司为实施本计划而制定的《激励计划（草案）》的内容符合《管理办法》《上市规则》的有关规定；公司就本计划已经履行了现阶段所必要的法定程序，拟作为激励对象的董事已在公司董事会审议本计划时回避表决，符合《管理办法》的有关规定；本计划激励对象的确定符合《管理办法》的有关规定；公司不存在向激励对象提供财务资助或贷款担保的情形；本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；本计划待公司股东会审议通过后方可实施。

本法律意见书正本一式贰份。

（以下无正文，下接签字盖章页）

（此页无正文，为《北京市金杜律师事务所上海分所关于上海霍莱沃电子系统技术股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》之签字盖章页）

北京市金杜律师事务所上海分所

经办律师：

陈复安

范　渊

单位负责人：

张明远

二〇二六年十一月二十七日