



关于上海骄成超声波技术股份有限公司
作废 2023 年、2024 年限制性股票激励计划部分
限制性股票及 2024 年限制性股票激励计划首次授
予部分第一个归属期归属条件成就
之
法律意见书

苏同律证字（2025）第 058 号

南京市建邺区贤坤路江岛智立方 C 座 4 层 邮编：210019

电话：+86 25-83304480 传真：+86 25-83329335

江苏世纪同仁律师事务所
关于上海骄成超声波技术股份有限公司
作废 2023 年、2024 年限制性股票激励计划部分限制性股票
及 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期
归属条件成就之法律意见书

致：上海骄成超声波技术股份有限公司

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》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《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）》等有关法律、法规和规范性文件的规定，本所接受上海骄成超声波技术股份有限公司（以下简称“骄成超声”或“公司”）委托，就上海骄成超声波技术股份有限公司作废 2023 年、2024 年限制性股票激励计划部分限制性股票（以下简称“本次作废”）及 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就（以下简称“本次归属”）的相关事项出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所律师特作如下承诺和声明：

1、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，编制和落实了查验计划，亲自收集证据材料，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，本所合理、充分地运用了包括但不限于与公司经

办人员沟通、书面审查、复核等方式进行了查验，对有关事实进行了查证和确认。

2、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。

3、本所仅就与公司拟实施的 2023 年、2024 年限制性股票激励计划相关的法律问题发表意见，且仅根据中国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 2023 年、2024 年限制性股票激励计划所涉及的标的股票价值、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。

4、本所同意公司将本法律意见书作为其实施 2023 年、2024 年限制性股票激励计划的必备文件之一，随其它材料一起提交上海证券交易所予以公告，并对所出具的法律意见承担相应的法律责任。

5、本法律意见书仅供公司为实行 2023 年、2024 年限制性股票激励计划之目的使用，不得用作任何其它目的。本所同意公司在其为实行 2023 年、2024 年限制性股票激励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。

基于上述声明与事实，本所律师根据有关法律、法规的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具核查意见如下：

一、2023 年、2024 年限制性股票激励计划已履行的法定程序

经本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，骄成超声已就 2023 年、2024

年限制性股票激励计划的实施履行了如下程序：

（一）2023 年限制性股票激励计划

1、2023 年 2 月 24 日，公司第一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》及《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等相关议案。公司独立董事已就本次激励计划相关议案发表了独立意见。

2、2023 年 2 月 24 日，公司第一届监事会第十二次会议审议通过了《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》及《关于核实公司<2023 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。

3、2023 年 3 月 8 日，公司披露了监事会关于公司 2023 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，对本次激励计划激励对象名单的内部公示情况进行了说明，并确认相关激励对象均符合相关法律法规、规范性文件及本次激励计划所规定的条件，其作为本次激励计划的激励对象合法、有效。

4、2023 年 3 月 14 日，公司 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》及《关于提请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。

5、2023 年 3 月 16 日，公司第一届董事会第十四次会议审议通过了《关于调整公司 2023 年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》，公司独立董事发表了同意的独立意见。

6、2023 年 3 月 16 日，公司第一届监事会第十三次会议审议通过了《关于调整公司 2023 年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。

7、2024 年 4 月 25 日，公司第一届董事会第二十三次会议审议通过了《关于调整公司 2023 年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于作废 2023 年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》。

8、2024 年 4 月 25 日，公司第一届监事会第二十次会议审议通过了《关于调整公司 2023 年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于作废 2023 年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》。

9、2025 年 3 月 31 日，公司第二届董事会第六次会议审议通过了《关于调整 2023 年、2024 年限制性股票激励计划授予价格的议案》。

10、2025 年 3 月 31 日，公司第二届监事会第六次会议审议通过了《关于调整 2023 年、2024 年限制性股票激励计划授予价格的议案》。

11、2025 年 4 月 10 日，公司第二届董事会第七次会议审议通过了《关于作废 2023 年、2024 年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》。

12、2025 年 4 月 10 日，公司第二届监事会第七次会议审议通过了《关于作废 2023 年、2024 年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》。

（二）2024 年限制性股票激励计划

1、2024 年 3 月 18 日，公司第一届董事会第二十一次会议审议通过了《关于公司<2024 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等相关议案。

2、2024 年 3 月 18 日，第一届监事会第十八次会议审议通过了《关于公司<2024 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核实公司<2024 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。

3、2024 年 3 月 30 日，公司披露了监事会关于公司 2024 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，对本次激励计划激励对象名单的内部公示情况进行了说明，并确认相关激励对象均符合相关法律法规、

规范性文件及本次激励计划所规定的条件，其作为本次激励计划的激励对象合法、有效。

4、2024年4月3日，公司2024年第二次临时股东大会审议通过了《关于公司<2024年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请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。

5、2024年4月11日，公司第一届董事会第二十二次会议审议通过了《关于调整公司2024年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。

6、2024年4月11日，公司第一届监事会第十九次会议审议通过了《关于调整公司2024年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。

7、2025年3月31日，公司第二届董事会第六次会议审议通过了《关于调整2023年、2024年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于向2024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》。

8、2025年3月31日，公司第二届监事会第六次会议审议通过了《关于调整2023年、2024年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于向2024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》。

9、2025年4月10日，公司第二届董事会第七次会议审议通过了《关于作废2023年、2024年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》《关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》。

10、2025年4月10日，公司第二届监事会第七次会议审议通过了《关于作废2023年、2024年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》《关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》。

本所律师认为：截至本法律意见书出具之日，公司为实施本次作废及本次归属已履行了现阶段应履行的法定程序，符合《管理办法》等法律、法规和规范性

文件的相关规定。

二、本次作废部分限制性股票的具体情况

（一）作废 2023 年限制性股票激励计划部分限制性股票的情况

根据公司《2023 年限制性股票激励计划（草案）》《2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的相关规定和公司 2023 年第一次临时股东大会的授权，本次作废 2023 年限制性股票激励计划部分限制性股票的具体情况如下：

1、《2023 年限制性股票激励计划（草案）》规定，激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、合同到期不再续约、因个人过错公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议、因丧失劳动能力离职等情形，自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

鉴于 2023 年限制性股票激励计划中 12 名激励对象离职，已不具备激励对象资格，作废处理已授予尚未归属的限制性股票 6.6150 万股。

2、《2023 年限制性股票激励计划（草案）》《2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》规定，本次激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以 2022 年度的营业收入为基数，根据各考核年度的营业收入定比 2022 年度营业收入的增长率，确定各年度的业绩考核目标对应的归属批次及公司层面归属比例。假设每个考核年度定比 2022 年度的营业收入增长率为 X ，本次激励计划首次授予部分第二个归属期的业绩考核目标及归属比例如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标	公司层面归属比例
第二个归属期	2024	$X \geq 60\%$	100%
		$40\% \leq X < 60\%$	80%
		$X < 40\%$	0

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，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归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

根据容诚会计师事务所出具的《审计报告》（容诚审字[2025]200Z0842号）：公司2024年度实现营业收入58,455.43万元。鉴于公司2024年度营业收入增长率未达到2023年限制性股票激励计划设定的第二个归属期公司层面业绩考核目标，因此作废处理156名激励对象（不含上述离职的12名）首次授予部分第二个归属期不得归属的限制性股票合计27.9636万股。

综上，本次合计作废失效2023年限制性股票激励计划34.5786万股限制性股票。作废处理上述限制性股票后，公司2023年限制性股票激励计划已授予激励对象人数由168名变更为156名，已授予但尚未归属的限制性股票数量由71.86万股变更为37.28万股。

根据公司2023年第一次临时股东大会的授权，本次作废部分限制性股票事项无需提交股东大会审议。

（二）作废2024年限制性股票激励计划部分限制性股票的情况

根据公司《2024年限制性股票激励计划（草案）》《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的相关规定和公司2024年第二次临时股东大会的授权，本次作废2024年限制性股票激励计划部分限制性股票的具体情况如下：

1、《2024年限制性股票激励计划（草案）》规定，激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、合同到期不再续约、因个人过错公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议、因丧失劳动能力离职等情形，自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

鉴于2024年限制性股票激励计划中18名激励对象离职，已不具备激励对象资格，作废处理已授予尚未归属的限制性股票19.08万股。

2、《2024年限制性股票激励计划（草案）》《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》规定，本次激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度

为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以 2023 年度的营业收入为基数，根据各考核年度的营业收入定比 2023 年度营业收入的增长率，确定各年度的业绩考核目标对应的归属批次及公司层面归属比例。假设每个考核年度定比 2023 年度的营业收入增长率为 X，本次激励计划首次授予部分第一个归属期的业绩考核目标及归属比例如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标	公司层面归属比例
第一个归属期	2024	$X \geq 20\%$	100%
		$10\% \leq X < 20\%$	80%
		$X < 10\%$	0

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，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归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

根据容诚会计师事务所出具的《审计报告》（容诚审字[2025]200Z0842 号）：公司 2024 年度实现营业收入 58,455.43 万元。鉴于公司 2024 年限制性股票激励计划第一个归属期公司层面业绩考核目标达到 10%但未达到 20%，由此 2024 年限制性股票激励计划本次公司层面的归属比例为 80%，故将对因 2024 年公司层面业绩不达标部分而不能归属的限制性股票 23.9070 万股予以作废。

3、《2024 年限制性股票激励计划（草案）》《2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》规定，激励对象的个人层面绩效考核按照内部绩效考核相关制度规定组织实施，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五个档次，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	卓越（A+）	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面归属比例	100%		90%	80%	0

若各年度公司层面业绩考核达标，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限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

鉴于 5 名激励对象因个人层面绩效考核评价结果的考核得分为 B，对应个人层面归属比例为 90%，其已获授但尚未归属的 0.1960 万股限制性股票作废失效。

综上，本次合计作废失效 2024 年限制性股票激励计划 43.1830 万股限制性股票。作废处理上述限制性股票后，公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予激励对象人数由 234 名变更为 216 名，首次授予但尚未归属的限制性股票数量由 258.15 万股变更为 214.9670 万股。

根据公司 2024 年第二次临时股东大会的授权，本次作废部分限制性股票事项无需提交股东大会审议。

本所律师认为：截至本法律意见书出具之日，公司本次作废部分限制性股票事项符合《管理办法》以及《2023 年限制性股票激励计划（草案）》《2024 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定。

三、2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的具体情况

（一）本次归属的归属期

根据《2024 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，首次授予部分的第一个归属期为“自首次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首次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”。2024 年限制性股票激励计划首次授予日为 2024 年 4 月 11 日，因此本计划首次授予部分即将进入第一个归属期，第一个归属期限为 2025 年 4 月 11 日至 2026 年 4 月 10 日。

截至本法律意见书出具之日，2024 年限制性股票激励计划首次授予部分已进入第一个归属期。

（二）本次归属的条件及成就情况

根据《2024 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，经本所律师核

查，2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期的归属条件已成就，具体如下：

归属条件		成就情况												
（一）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。		公司未发生前述情形，符合归属条件。												
（二）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。		激励对象未发生前述情形，符合归属条件。												
（三）激励对象满足各归属期任职期限要求 激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。		本次可归属的激励对象符合归属任职期限要求。												
（四）公司层面业绩考核要求（首次授予激励对象） 第一个归属期考核公司 2024 年度业绩。 以 2023 年度的营业收入为基数，根据各考核年度的营业收入定比 2023 年度营业收入的增长率，确定各年度的业绩考核目标对应的归属批次及公司层面归属比例。假设每个考核年度定比 2023 年度的营业收入增长率为 X，本次首次授予部分 2024 年度业绩考核目标安排如下表所示： <table><tr><th>归属期</th><th>对应考核年度</th><th>业绩考核目标</th><th>公司层面归属比例</th></tr><tr><td rowspan="3">第一个归属期</td><td rowspan="3">2024</td><td>$X \geq 20\%$</td><td>100%</td></tr><tr><td>$10\% \leq X < 20\%$</td><td>80%</td></tr><tr><td>$X < 10\%$</td><td>0</td></tr></table>		归属期	对应考核年度	业绩考核目标	公司层面归属比例	第一个归属期	2024	$X \geq 20\%$	100%	$10\% \leq X < 20\%$	80%	$X < 10\%$	0	根据容诚会计师事务所对公司2024年年度报告出具的审计报告（容诚审字[2025]200Z0842号）：2024 年度公司实现营业收入 58,455.43 万元，业绩考核目标达到10%但未达到20%，符合归属条件，公司层面归属比例为80%。
归属期	对应考核年度	业绩考核目标	公司层面归属比例											
第一个归属期	2024	$X \geq 20\%$	100%											
		$10\% \leq X < 20\%$	80%											
		$X < 10\%$	0											

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。																		
（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内部绩效考核相关制度规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。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： <table><tr><th>考核评级</th><th>卓越 (A+)</th><th>优秀 (A)</th><th>良好 (B)</th><th>合格 (C)</th><th>不合格 (D)</th></tr><tr><td>个人层面 归属比例</td><td colspan="2">100%</td><td>90%</td><td>80%</td><td>0</td></tr></table> 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限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。						考核评级	卓越 (A+)	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)	个人层面 归属比例	100%		90%	80%	0	本期拟归属的216名激励对象的公司2024年度绩效考核结果：211名激励对象个人层面归属比例为100%；5名激励对象个人层面归属比例为90%。
考核评级	卓越 (A+)	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)													
个人层面 归属比例	100%		90%	80%	0													

（三）本次归属的具体情况

- 1、首次授予日：2024 年 4 月 11 日。
- 2、本次拟归属数量：954,320 股。
- 3、本次拟归属人数：216 人。
- 4、授予价格（调整后）：36.02 元/股。
- 5、股票来源：向激励对象定向发行的公司人民币 A 股普通股股票。
- 6、首次授予激励对象名单及归属情况

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(股)	可归属数量(股)	可归属数量占已获授予的限制性股票总量的比例
技术及业务骨干人员（216 人）			2,390,700	954,320	39.92%
合计			2,390,700	954,320	39.92%

本所律师认为：截至本法律意见书出具之日，公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分已进入第一个归属期，且第一个归属期的归属条件已成就，本次归属安排符合《管理办法》及《2024 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定。

四、结论意见

综上所述，本所律师认为：

（一）公司为实施本次作废及本次归属已履行了现阶段应履行的法定程序，符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件的相关规定；

（二）公司本次作废部分限制性股票事项符合《管理办法》以及《2023 年限制性股票激励计划（草案）》《2024 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定；

（三）公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分已进入第一个归属期，且第一个归属期的归属条件已成就，本次归属安排符合《管理办法》及《2024 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定；

（四）公司尚需就本次作废及本次归属依法履行相应的信息披露义务。

本法律意见书一式三份

（以下无正文）

（此页无正文，为《江苏世纪同仁律师事务所关于上海骄成超声波技术股份有限公司作废 2023 年、2024 年限制性股票激励计划部分限制性股票及 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就之法律意见书》之签字页）

江苏世纪同仁律师事务所

负责人：许成宝



经办律师：

阚 赢

崔 洋

2025 年 4 月 11 日

地 址：南京市建邺区江岛智立方 C 座 4 层，邮编：210019

电 话：025-83304480 83302638

电子信箱：ct-partners@ct-partners.com.cn

网 址：<http://www.ct-partners.com.cn>