



关于

广东嘉元科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划首次授予第二个归属期
及预留授予第一个归属期条件成就并作废部分限制性
股票之

法律意见书

中国 深圳 福田区 益田路6001号太平金融大厦11-12楼 邮政编码：518038
11F-12F, TAIPING FINANCE TOWER, 6001 YITIAN ROAD, FUTIAN, SHENZHEN, CHINA
电话 (Tel.)：(0755) 88265288 传真 (Fax.)：(0755) 88265537
网址 (Website)：http://www.sundiallawfirm.com

广东信达律师事务所
关于广东嘉元科技股份有限公司
2024年限制性股票激励计划首次授予第二个归属期及预留授予
第一个归属期条件成就并作废部分限制性股票之
法律意见书

信达励字(2026)第 027 号

致：广东嘉元科技股份有限公司

广东信达律师事务所（以下简称“信达”或“本所”）接受广东嘉元科技股份有限公司（以下简称“公司”）的委托，担任公司 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）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》”）、《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》”）等有关法律、法规、规范性文件及《广东嘉元科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，信达就公司本激励计划的有关事项，出具本《法律意见书》。

为出具本《法律意见书》，信达律师根据有关法律、行政法规、规范性文件的规定和本所业务规则的要求，本着审慎性及重要性原则对本激励计划有关文件资料和事实进行了核查和验证。对本《法律意见书》，信达及信达律师作出如下声明：

1. 公司已向信达作出承诺：保证其已向信达及信达律师提供了出具本《法律意见书》所必须的、真实的、准确的、完整的、有效的原始书面材料、副本材料、复印材料、扫描件以及书面说明、承诺或口头证言；保证其所提供的文件材料和所作的陈述真实、准确、完整，无任何隐瞒、虚假或重大遗漏之处；保证其提供的文件材料中所有的盖章及签字全部真实，文件材料的副本、复印件或扫描件与正本或原件一致。

2. 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》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. 信达仅就与本激励计划有关的中国境内法律问题发表法律意见，并不对本激励计划有关标的股票价值、考核标准等问题的合理性以及会计、财务、审计等非法律专业事项发表意见。本《法律意见书》中涉及会计、审计等内容，均为严格按照有关中介机构出具的报告引述，并不意味着信达对这些内容的真实性 and 准确性做出任何明示或默示的保证。

4. 为出具本《法律意见书》，信达审查了公司提供的与本激励计划相关的文件和资料。对于出具本《法律意见书》至关重要而又无法得到独立的证据支持的事实，信达依赖于政府有关主管部门官方网站公开披露信息或出具的证明文件、公司及有关主体出具的说明文件。

信达及信达律师同意本《法律意见书》作为公司本激励计划的必备文件之一，随其他申请材料一起上报或公开披露，并依法对出具的法律意见书承担相应的法律责任。本《法律意见书》仅供公司实行本激励计划之目的而使用，非经信达事先书面许可，不得被用于任何其他目的。

第二节 法律意见书正文

一、本次归属及作废的批准与授权

(一) 2024年4月24日,公司召开第五届董事会第二十一次会议,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》以及《关于提请公司股东大会授权董事会办理2024年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。董事会薪酬与考核委员会对前述事项发表了同意的意见,并同意将上述议案提交公司董事会审议。

同日,公司召开第五届监事会第十五次会议,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》以及《关于核查公司<2024年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》,公司监事会对本激励计划的事项进行核实并出具了相关核查意见。

(二) 2024年4月25日,公司在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)上披露了《关于独立董事公开征集委托投票权的公告》,根据公司其他独立董事的委托,独立董事廖朝理先生作为征集人就公司拟于2024年5月15日召开的2023年年度股东大会审议的股权激励计划相关议案向公司全体股东征集投票权。

(三) 2024年4月27日至2024年5月6日,公司对本激励计划拟首次授予激励对象的姓名和职务在公司内部进行了公示。在公示期内,公司监事会未收到任何员工对本次拟激励对象名单提出的异议。2024年5月9日,公司于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露了《广东嘉元科技股份有限公司监事会关于公司2024年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》。

(四) 2024年5月15日,公司召开2023年年度股东大会审议并通过了《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》《关于提请公司股东大会授权董事会办理2024年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。2024年5月16日,公司于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露《广东嘉元科技股份有限公司关于2024

年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票及其衍生品种情况的自查报告》（公告编号：2024-044）。

（五）2024年5月22日，公司召开第五届董事会第二十三次会议与第五届监事会第十七次会议，审议通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向公司2024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》。董事会薪酬与考核委员会对本次授予事项发表了同意的意见，监事会对首次授予日授予的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

（六）2025年3月14日，公司召开第五届董事会第四十一次会议与第五届监事会第二十六次会议，审议通过了《关于向激励对象授予预留限制性股票的议案》。董事会薪酬与考核委员会对本次授予事项发表了同意的意见，监事会对本次授予日授予的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

（七）2025年5月22日，公司召开第五届董事会第四十六次会议与第五届监事会第二十八次会议，审议通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于作废2024年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》《关于公司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》。相关事项已经董事会薪酬与考核委员会审议通过，监事会对本次符合归属条件的激励对象名单进行了核查并发表了核查意见。

（八）2026年4月17日，公司召开第六届董事会第三次会议，审议通过了《关于作废2024年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》《关于公司2024年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予第一个归属期符合归属条件的议案》。相关事项已经薪酬与考核委员会审议通过。

综上，信达认为，截至《法律意见书》出具日，公司本次调整、归属及作废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》《上市规则》《监管指南》等法律、法规、规范性文件和《2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）的相关规定。

二、本次归属的具体情况

（一）归属期

根据公司《激励计划（草案）》等相关规定，首次授予部分第二个归属期为“自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止”。本激励计划首次授予日为 2024 年 5 月 22 日，首次授予第二个归属期待期即将届满，首次授予第二个归属期为 2026 年 5 月 22 日至 2027 年 5 月 21 日。

根据公司《激励计划（草案）》等相关规定，预留授予部分第一个归属期为“自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止”。本激励计划预留授予日为 2025 年 3 月 14 日，即预留授予第一个归属期待期已经届满，预留授予第一个归属期为 2026 年 3 月 14 日至 2027 年 3 月 13 日。

（二）本次归属满足归属条件的情况

根据公司第六届董事会第三次会议会议文件及公司的说明，经信达律师核查，公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予第二个归属期以及预留授予第一个归属期的归属条件已经成就，具体如下：

归属条件	符合归属条件情况
<p>（一）公司未发生如下任一情形：</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>4、法律法规规定不得实行股权激励的；</p> <p>5、中国证监会认定的其他情形。</p>	<p>公司未发生前述情形，满足归属条件。</p>
<p>（二）激励对象未发生如下任一情形：</p> <p>1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>4、具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；</p> <p>5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；</p> <p>6、中国证监会认定的其他情形。</p>	<p>激励对象未发生前述情形，满足归属条件。</p>
<p>（三）归属期任职期限要求</p> <p>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。</p>	<p>本次可归属的激励对象符合归属任职期限要求。</p>

(四) 公司层面业绩考核要求:															
归属期	对应考核年度	营业收入增长率 (Am) (定比 2023 年)	现金分红比例 (Bm)												
首次授予第二个归属期/预留授予第一个归属期	2025	20%	35%												
考核指标	业绩完成情况	公司层面归属比例													
营业收入增长率 (A)	$A \geq Am$	$X_1=100\%$													
	$70\% \times Am \leq A < Am$	$X_1=A/Am \times 100\%$													
	$A < 70\% \times Am$	$X_1=0\%$													
现金分红比例 (B)	$B \geq Bm$	$X_2=100\%$													
	$70\% \times Bm \leq B < Bm$	$X_2=B/Bm \times 100\%$													
	$B < 70\% \times Bm$	$X_2=0\%$													
各个归属期, 公司层面的归属比例 (X) 取 X_1 和 X_2 的孰高值															
<p>(五) 个人层面绩效考核要求</p> <p>激励对象个人层面绩效考核按照公司相关规定组织实施, 并依照激励对象的考核评级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、D 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:</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <th style="text-align: center;">考核评级</th> <th style="text-align: center;">S</th> <th style="text-align: center;">A</th> <th style="text-align: center;">B</th> <th style="text-align: center;">C</th> <th style="text-align: center;">D</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">个人层面归属比例</td> <td style="text-align: center;">100%</td> <td style="text-align: center;">80%</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">0%</td> </tr> </table> <p>若公司层面业绩考核当年度达到业绩考核目标, 激励对象当年实际可归属限制性股票数量=个人当年计划归属数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。</p>				考核评级	S	A	B	C	D	个人层面归属比例	100%	80%	50%	50%	0%
考核评级	S	A	B	C	D										
个人层面归属比例	100%	80%	50%	50%	0%										

根据上会会计师事务所(特殊普通合伙)对公司 2025 年度出具的审计报告(上会师报字(2026)第 6258 号):

公司 2025 年营业收入为 9,643,343,442.80 元, 公司 2025 年营业收入定比 2023 年增长 94%, 据此 $X_1=100\%$;

公司 2025 年现金分红比例为 35.75%, 据此 $X_2=100\%$ 。

综上, 公司层面业绩考核符合归属条件。公司层面的归属比例(X)为 100%。

首次授予激励对象中剩余仍然在在职的 136 名激励对象其第二个归属期个人层面绩效考核结果均为 S/A, 个人层面归属比例为 100%。

注:首次授予激励对象中不含 8 名已离职的员工, 作废上述人员限制性股票的事项已经公司第五届董事会第四十六次会议、第六届董事会第三次会议审议通过。

预留授予激励对象中剩余仍然在在职的 31 名激励对象其第二个归属期个人层面绩效考核结果均为 S/A, 个人层面归属比例为 100%。

注:预留授予激励对象中不含 8 名已离职的员工, 作废上述人员限制性股票的事项已经公司第六届董事会第三次会议审议通过。

(三) 本次归属的数量

根据《激励计划(草案)》、第六届董事会第三次会议及公司的说明, 本次激励计划首次授予部分第二个归属期符合归属条件的激励对象共计 136 名, 可归属的限制性股票数量为 72.4170 万股; 预留授予部分第一个归属期符合归属条件的激励对象共计 31 名, 可归属的限制性股票数量为 15.4200 万股。

经核查, 信达律师认为, 截至本《法律意见书》出具日, 《激励计划(草案)》

设定的首次授予第一个归属期的归属条件已经成就，本次归属安排符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等法律、法规、规范性文件和《激励计划（草案）》的相关规定。

三、本次作废的具体情况

根据公司第六届董事会第三次会议会议文件及公司的说明，经信达律师核查，公司本次限制性股票作废情况如下：

鉴于公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予的 4 名激励对象已离职，不再符合激励对象资格，根据公司《激励计划（草案）》，公司董事会同意将前述激励对象其已获授但尚未归属的限制性股票 2.7960 万股予以作废。

鉴于公司 2024 年限制性股票激励计划预留授予的 8 名激励对象已离职，不再符合激励对象资格，根据公司《激励计划（草案）》，公司董事会同意将前述激励对象其已获授但尚未归属的限制性股票 10.1600 万股予以作废。

本次作废后，原激励计划首次授予的激励对象人数和数量相应减少，激励对象人数由 140 人减少至 136 人，首次授予部分的限制性股票数量由 246.0500 万股减少为 243.2540 万股。原激励计划预留授予的激励对象人数和数量相应减少，激励对象人数由 39 人减少至 31 人，预留授予部分的限制性股票数量由 41.0000 万股减少为 30.8400 万股。

经核查，本所律师认为，公司将因激励对象离职作废限制性股票的处理，符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》等法律、法规、规范性文件和《激励计划（草案）》的相关规定。

四、结论性意见

综上所述，信达认为，截至《法律意见书》出具日，公司已就归属及作废的相关事项已经取得了必要的批准和授权；《激励计划（草案）》设定的首次授予第二个归属期及预留授予第一个归属期的归属条件已经成就，本次归属安排符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》等法律、法规、规范性文件和《激励计划（草案）》的相关规定；本次作废的原因和数量符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》等法律、法规、规范性文件和《激励计划（草案）》的相关规定。

本《法律意见书》正本一式两份，具有同等法律效力。

（以下无正文）

(此页无正文，系《广东信达律师事务所关于广东嘉元科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予第二个归属期及预留授予第一个归属期条件成就并作废部分限制性股票之法律意见书》之签署页)



负责人:

李 忠

经办律师:

严郢雪

李佳韵

2026 年 4 月 20 日