



江苏世纪同仁律师事务所  
关于南京波长光电科技股份有限公司  
2024 年限制性股票激励计划（草案）的  
法律意见书

苏同律证字 2024 第[049]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 25-833293

## 目 录

一、公司符合实行本激励计划的条件 .....	2
二、本激励计划内容的合法合规性 .....	4
三、本激励计划涉及的法定程序 .....	17
四、本激励计划的信息披露 .....	18
五、公司不存在为激励对象提供财务资助的情形 .....	19
六、本激励计划涉及的回避表决情况 .....	19
七、本激励计划对公司及全体股东利益的影响 .....	19
八、结论意见 .....	20

**江苏世纪同仁律师事务所关于  
南京波长光电科技股份有限公司  
2024 年限制性股票激励计划（草案）的  
法律意见书**

苏同律证字 2024 第[049]号

**致：南京波长光电科技股份有限公司**

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》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》（以下简称“《自律监管指南第 1 号》”）、等有关法律、法规、规范性文件，以及《南京波长光电科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），本所作为南京波长光电科技股份有限公司（以下简称“波长光电”或“公司”）特聘专项法律顾问，就公司 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）、《南京波长光电科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）所涉有关法律问题出具本法律意见书。

就出具本法律意见书，本所特作以下声明：

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.本所出具本法律意见书的依据除出具日以前已发生或存在的事实外，还包括我国现行法律、法规、规章和规范性文件之规定。本所认定有关事项是否合法

有效是以该等事项发生时所应适用的法律、行政法规为依据，同时也充分考虑了政府有关主管部门给予的有关批准或确认。

3.为出具本法律意见书，本所事先对本激励计划进行了尽职调查，并获得相关方如下声明和保证：相关方已向本所提供了出具本法律意见书所必需且力所能及的全部有关事实材料。有关书面材料及书面证言均真实有效，所有书面文件的签字和/或印章均属真实，所有副本材料或复印件均与正本材料或原件一致；不存在任何虚假或误导性陈述，亦不存在任何重大遗漏。对上述声明、保证之充分信赖是本所出具本法律意见书的基础和前提。

4.本所以对有关文件的审查未涉及非法律专业领域的有关财务数据和经营业绩等资料，鉴于本所并不具有对上述数据和结论作出核查和评价的适当资格，本所对上述数据和业绩结论的引用，不应在任何意义上理解为本所对上述数据和业绩结论之真实、准确或完整性作出任何明示或暗示的认可或保证。

5.本所以对与本法律意见书有关的所有文件资料进行了审查判断，并据此出具本法律意见书；但对于至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所依赖于公司和其他有关单位或有关人士出具或提供的证明文件或文件的复印件出具本法律意见书。

6.本所同意将本法律意见书作为本激励计划的法律文件，随同其他材料一起向有关审核部门报备或公开披露，并愿意依法承担相应的法律责任。非经本所书面认可，请勿将本法律意见书用于任何其他用途。

本所根据有关法律、法规的有关规定，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，对公司提供的上述文件和有关事实进行了核查和验证，本所经办律师现出具法律意见如下：

## 一、公司符合实行本激励计划的条件

### （一）公司为依法设立并有效存续的上市公司

1.根据公司提供的资料并经本所律师核查，公司系由南京波长光电科技有限公司于2014年5月15日整体变更而来。

2.中国证监会核发《关于同意南京波长光电科技股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》（证监许可〔2023〕1252号）和深圳证券交易所（以下简称“深交所”）《关于南京波长光电科技股份有限公司人民币普通股股票在创业板上市的通知》（深证上〔2023〕772号），公司发行的人民币普通股股票于2023年8月23日在深交所创业板上市，证券简称为“波长光电”，证券代码为“301421”。

3.公司现持有南京市市场监督管理局于2023年11月2日核发的《营业执照》，其基本信息如下：

公司名称	南京波长光电科技股份有限公司
统一社会信用代码	91320100682509778U
公司住所	南京市江宁区湖熟工业集中区
法定代表人	吴玉堂
注册资本	11,571.8 万元人民币
公司类型	股份有限公司（上市）
经营范围	光机电产品和激光产品及配件的研发、生产、组装、销售；计算机软件销售；自营和代理各类商品及技术的进出口业务（国家限定公司经营或禁止进出口的商品和技术除外）；一类医疗器械、仪器仪表的研发、生产、销售。（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）
成立日期	2008年12月24日
经营期限	2008年12月24日至无固定期限

4.截至本法律意见书出具之日，公司未出现《公司章程》规定需要解散、股东大会决议解散或因合并、分立而需要解散或被人民法院依照《公司法》第一百八十二条的规定予以解散的情形；未出现因不能清偿到期债务而依法宣告破产的情形；亦未出现被依法吊销营业执照、责令关闭或者被撤销的情形。

本所律师认为，公司为依法设立并有效存续的上市公司，具备实施本激励计划的主体资格。

（二）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

根据《公司章程》、公司发布的公告、天职国际会计师事务所（特殊普通合伙）（特殊普通合伙）出具的审计报告，并经本所律师核查，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

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，本所律师认为，公司为依法设立并有效存续的上市公司，具备实行股权激励的主体资格，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，符合《管理办法》规定的实行本激励计划的条件。

## 二、本激励计划内容的合法合规性

2024 年 4 月 7 日，波长光电召开了第四届董事会第六次会议，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》，《激励计划（草案）》对本激励计划所涉及的相关事项进行了规定。

### （一）本激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的目的是为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励份额与贡献相对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件的规定，并结合公司现行薪酬与绩效考核体系等管理制度，制定本激励计划。

本所律师认为，《激励计划（草案）》明确了实施目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

## （二）本激励计划的对象

### 1.激励对象的确定依据

#### （1）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况确定。

#### （2）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象包括公司（含全资子公司、控股子公司，下同）在任董事、高级管理人员及中层管理人员、核心技术（业务）人员（包括外籍员工），不包括独立董事、监事。

### 2.激励对象的范围

#### （1）本激励计划首次授予的激励对象共计 163 人，包括：

①公司董事、高级管理人员；

②公司中层管理人员、核心技术（业务）人员。

本激励计划首次授予的激励对象 WU JUN 先生（新加坡籍）系公司持股 5% 以上股东、实际控制人一致行动人吴玉堂、黄玉梅夫妻之子。公司将其纳入本激励计划是因为 WU JUN 先生系公司设立于新加坡的全资子公司新加坡波长的质量经理，负责新加坡子公司的质量管理及提升、客户服务等工作，在新加坡子公司的日常经营管理方面起到了重要作用。因此，本激励计划将其纳入激励对象范围符合公司的实际情况和发展需要，具有合理性和必要性，符合《上市规则》等相关法律法规规定。

除上述人员外，公司不存在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、子女作为本激励计划首次授予的激励对象的情

况。以上激励对象中，董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内在公司任职并已与公司签订劳动合同、聘用合同或退休返聘协议、返聘合同。

此外，本激励计划首次授予的激励对象还包含其他外籍员工，公司一直秉承全球化经营的理念，参与本激励计划的其他外籍员工主要就职于新加坡子公司，新加坡子公司是公司全球化布局的重要部分，近年来对公司的业务作出重要贡献。前述外籍员工在公司经营管理、海外市场开拓、技术研发等方面起到不可忽视的重要作用，使公司有能力保持和提高产品的国际竞争力以及公司的国际市场地位。股权激励亦是境外公司常用的员工激励方式，通过本激励计划将更加促进公司境外子公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司境外市场长远发展。因此，本激励计划将上述外籍员工纳入激励对象范围符合公司的实际情况和发展需要，具有合理性和必要性，符合《上市规则》等相关法律法规规定。

公司应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留限制性股票的授予对象，经董事会提出、监事会发表明确意见、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。

### 3.激励对象的资格

根据《激励计划（草案）》、公司监事会决议及其对激励对象的确认意见，并经本所律师核查，本激励计划的激励对象不存在下列情形：

- (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。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）》明确了本激励计划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）项及《上市规则》第 8.4.2 条的规定。

(三) 本激励计划标的股票的来源、数量及分配

1. 本激励计划标的股票的来源

根据《激励计划（草案）》，本激励计划采用的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票），涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

2. 本激励计划标的股票的数量

根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 200.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 11,571.8 万股的 1.73%。其中，首次授予 166.6 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.44%，占拟授予权益总额的 83.30%；预留授予 33.4 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.29%，占拟授予权益总额的 16.70%，预留部分未超过本激励计划拟授予权益总量的 20%。

除了本次激励计划之外，公司不存在其他处于有效期内的股权激励计划，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 20%。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所获授的本公司股票数量，累计未超过公司股本总额的 1%。

3. 本激励计划标的股票的分配

根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟授予的限制性股票的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务/身份	获授的限制性股票数量(股)	占授予限制性股票总数的比例	占本计划公告日公司股本总额的比例
<b>一、董事、高级管理人员</b>					
1	王国力	董事、副总经理	20,000	1.0000%	0.0173%
2	唐志平	董事、财务负责人	20,000	1.0000%	0.0173%
3	LIU MIN (新加坡籍)	董事、子公司财务总监	12,000	0.6000%	0.0104%
4	胡玉清	董事会秘书	40,000	2.0000%	0.0346%
小计			92,000	4.6000%	0.0795%
<b>二、其他中层管理人员、核心技术(业务)人员、公司5%以上股东、实际控制人一致行动人子女</b>					
1	WU JUN(新加坡籍)	子公司中层管理人员； 公司5%以上股东、实际控制人一致行动人子女	8,000	0.4000%	0.0069%
2	其他外籍中层管理人员、核心技术(业务)人员(17人, 不含WU JUN)		181,000	9.0500%	0.1564%
3	中国籍中层管理人员、核心技术(业务)人员(141人)		1,385,000	69.2500%	1.1969%
小计			1,574,000	78.7000%	1.3602%
<b>首次授予部分合计</b>			<b>1,666,000</b>	<b>83.3000%</b>	<b>1.4397%</b>
<b>预留部分</b>			<b>334,000</b>	<b>16.7000%</b>	<b>0.2886%</b>
<b>合计</b>			<b>2,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>1.7283%</b>

注：1.上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的公司股票均未超过本激励计划草案公告时公司总股本的1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的20%。

2.以上激励对象中，外籍员工WU JUN先生系公司持股5%以上股东、实际控制人一致行动人吴玉堂、黄玉梅夫妻之子。除此以外，本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事、其他单独或合计持有公司5%以上股份的股东及公司实际控制人的配偶、父母、子女。

3.预留部分的激励对象在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司按要求及时准确披露当次激励对象相关信息

4.上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

本所律师认为，本激励计划标的股票种类、来源、数量及分配均符合《管理办法》第九条第（三）项、第九条第（四）项、第十二条、第十四条第二款、第十五条、《上市规则》第 8.4.5 条的规定。

#### （四）本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

##### 1.有效期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划有效期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）》，本激励计划经股东大会审议通过后，由董事会确定授予日，授予日必须为交易日。

根据《激励计划（草案）》，公司需在股东大会审议通过后 60 日内向激励对象首次授予限制性股票并完成公告；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。

公司应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留授予的激励对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留部分对应的限制性股票失效。

##### 3.归属安排

限制性股票归属前，激励对象获授的限制性股票不得转让、抵押、质押、担保或偿还债务等。

限制性股票在满足相应归属条件后将按本激励计划的归属安排进行归属，归属日必须为交易日，且不得在相关法律、行政法规、部门规章、深交所规则规定的禁止上市公司董事、高级管理人员买卖公司股票期间内。

本激励计划首次授予部分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	自限制性股票首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%

归属安排	归属期间	归属比例
第二个归属期	自限制性股票首次授予之日起24个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自限制性股票首次授予之日起36个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于公司2024年第三季度报告披露之前授出，预留部分的限制性股票的归属安排与首次授予部分的限制性股票归属安排一致。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于公司2024年第三季度报告披露之后授出，预留授予部分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	自预留限制性股票授予之日起12个月后的首个交易日起至预留限制性股票授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留限制性股票授予之日起24个月后的首个交易日起至预留限制性股票授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股而增加的权益同时受归属条件约束，且归属前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。届时，若相应部分的限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的权益亦不得归属。

各归属期内，满足归属条件的限制性股票，可由公司办理归属事宜；未满足归属条件的限制性股票或激励对象未申请归属的限制性股票取消归属，并作废失效，不得递延。。

#### 4..禁售期

根据《激励计划（草案）》，禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后限制其售出的时间段。本激励计划的禁售安排按照《公司法》《证券法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行，具体如下：

(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%，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和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) 在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、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

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）》明确了股权激励计划的有效期，限制性股票的授予日、归属安排和禁售期，符合《管理办法》第九条第（五）项、《自律监管指南第 1 号》的相关规定；本激励计划关于限制性股票授予日、归属安排、禁售期安排的规定符合《管理办法》第十九条、第二十四条和第二十五条的规定。

#### （五）限制性股票的授予价格及其确定的方法

限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法如下：

##### 1. 本激励计划授予限制性股票授予价格

根据《激励计划（草案）》，本激励计划限制性股票的授予价格为每股 24.50 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 24.50 元的价格购买公司定向发行的 A 股普通股股票。

##### 2. 限制性股票的授予价格的确定方法

根据《管理办法》，本激励计划限制性股票的授予价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

(一) 本激励计划公告前 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）42.99 元的 50%，为每股 21.49 元；

(二) 本激励计划公告前 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）48.66 元的 50%，为每股 24.33 元。

根据以上定价原则，本激励计划限制性股票的授予价格为每股 24.50 元。

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）》已明确了本激励计划的限制性股票的授予价格及限制性股票的授予价格确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项的规定；本激励计划限制性股票授予价格的确定方法符合《管理办法》第二十三条的规定。

#### (六) 限制性股票的授予与归属条件

##### 1. 限制性股票的授予条件

根据《激励计划（草案）》，只有在同时满足下列授予条件时，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的，则不能向激励对象授予限制性股票。

##### (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的；

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。

## 2.限制性股票的归属条件

根据《激励计划（草案）》，激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分次办理归属事宜：

（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归属的限制性股票取消归属，并作废失效；若激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象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

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，应满足在公司任职 12 个月以上的期限要求。

### （4）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2024-2026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当年度的归属条件之一，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	考核年度	净利润较2023年的增长率	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2024年度	25%	21.25%
第二个归属期	2025年度	50%	42.50%
第三个归属期	2026年度	80%	68.00%
考核指标	完成度	公司层面归属比例（M）	
净利润较2023年的 增长率（A）	$A \geq A_m$	100%	
	$A_n \leq A < A_m$	85%	
	$A < A_n$	0%	

注：1.增长率计算公式： $A = (\text{考核年度净利润} - 2023\text{年度净利润}) / 2023\text{年度净利润} \times 100\%$ ，下同。

2.上述“净利润”指标以公司经审计的合并财务报表所载数据为准。其中，“净利润”指标指扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并以剔除本次及后续股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的股份支付费用影响之后的数值作为计算依据，下同。

3.以上业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于2024年第三季度报告披露之前



授出，预留授予部分的限制性股票年度考核目标与首次授予部分的限制性股票年度考核目标一致。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于2024年第三季度报告披露之后授出，预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	考核年度	净利润较2023年的增长率	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2025年度	50%	42.50%
第二个归属期	2026年度	80%	68.00%
考核指标	完成度	公司层面归属比例 (M)	
净利润较2023年的 增长率 (A)	$A \geq A_m$	100%	
	$A_n \leq A < A_m$	85%	
	$A < A_n$	0	

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票不得归属或递延至下期归属，由公司作废失效。

#### (5) 满足激励对象个人层面绩效考核要求

在公司层面业绩考核达标的情况下，激励对象在考核年度本人绩效考核合格的情况下才能获得限制性股票的归属资格。

激励对象的个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为A、B、C、D四个等级，对应的可归属情况如下：

考核结果	A	B	C	D
归属比例	100%	80%	60%	0

激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=激励对象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。

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，不可递延至下一年度。

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）》明确了激励对象获授权益、行使权益的条件，符合《管理办法》第九条第（七）项和第十条的规定；本激励计划限制性股票授予条件与归属条件符合《管理办法》第七条、第八条、第十一条、第十八条、第二十五条和第二十六条的规定。

#### （七）本激励计划的调整方法和程序

根据《激励计划（草案）》，若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票的授予/归属数量进行相应的调整。

根据《激励计划（草案）》，若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。

根据《激励计划（草案）》，当出现前述情况时，应由公司董事会根据股东大会授权，按照本激励计划所列明的原因和调整方式审议调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）》已明确本激励计划已明确限制性股票数量和授予价格的调整方法和程序，符合《管理办法》第九条第（九）项的规定；本激励计划的调整方法和程序符合《管理办法》第四十八条和第五十九条的规定。

#### （八）其他

经本所律师核查，《激励计划（草案）》已对本激励计划的管理机构、本激励计划的会计处理、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内容进行了规定，该内容符合《管理办法》等有关法律、法规的相关规定。

综上所述，本所律师认为，《激励计划（草案）》具备《管理办法》规定的相关内容，且该等内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规的相关规定。

### 三、本激励计划涉及的法定程序

#### （一）本激励计划已经履行的法定程序

经本所律师核查，为实施本激励计划，截至本法律意见书出具之日，公司已经履行了以下法定程序：

1.公司董事会薪酬与考核委员会拟订了《激励计划（草案）》，并将其提交公司董事会审议。

2.2024年4月7日，公司召开第四届董事会第六次会议，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》《关于提请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》等涉及本激励计划的相关议案。公司董事吴玉堂、王国力、唐志平、刘敏为本激励计划的关联董事，在审议《激励计划（草案）》及相关议案过程中，均已回避表决。

4.2024年4月7日，公司召开了第四届监事会第五次会议，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》《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》等涉及本激励计划的相关议案。监事会就本次《激励计划（草案）》发表意见，全体监事一致同意公司实施本激励计划。

#### （二）本激励计划需要履行的后续程序

公司实施本激励计划尚待履行如下程序：

1.本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，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)。监事会应当对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单的公示情况说明及审核意见。

2.公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时,独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条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、监事、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。

公司股东大会审议本激励计划时,作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东,应当回避表决。

3.本激励计划经公司股东大会审议通过后,且达到本激励计划规定的授予条件时,公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东大会授权后,董事会负责实施限制性股票的授予、归属、取消归属、登记工作等事宜。

经核查,本所律师认为,截至本法律意见书出具日,公司已经履行了现阶段必要的程序,符合《管理办法》《上市规则》等法律、法规和规范性文件的规定,仍需根据有关法律、法规和规范性文件的规定继续履行后续相关程序。

#### 四、本激励计划的信息披露

经公司确认,公司董事会审议通过《激励计划(草案)》后,公司将按照《管理办法》的规定公告与本激励计划有关的董事会决议、《激励计划(草案)》及其摘要、监事会意见等文件。

本所律师认为,截至本法律意见书出具之日,本激励计划的信息披露符合《管理办法》第五十四条的规定。公司还需根据本激励计划的进展情况,按照《管理办法》《自律监管指南第 1 号》等法律、法规和规范性文件的规定履行后续信息披露义务。

## 五、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）》及公司书面承诺，激励对象的资金来源为激励对象自有/自筹资金，公司不存在为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助（包括为其贷款提供担保）的情形，符合《管理办法》第二十一条的规定。

## 六、本激励计划涉及的回避表决情况

经向公司确认并经核查，公司董事吴玉堂、王国力、唐志平、刘敏为本激励计划的关联董事，已在审议《激励计划（草案）》及相关议案过程中回避表决，由其他非关联董事参与表决。

本所律师认为，本激励计划涉及的公司关联董事，均已在审议《激励计划（草案）》及相关议案过程中回避表决，符合《管理办法》第三十四条的规定。

## 七、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

（一）根据《激励计划（草案）》，本激励计划的目的是为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励份额与贡献相对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件的规定，并结合公司现行薪酬与绩效考核体系等管理制度，制定本激励计划。

### （二）股东知情权及决策权

公司依法履行了《激励计划（草案）》现阶段应履行的内部决策程序，并将依法进行信息披露，尚需履行股东大会审议等后续程序，保证了本激励计划的合法性及合理性，并保障股东对公司重大事项的知情权及决策权。

### （三）监事会的意见

公司监事会对本激励计划发表了明确意见,认为公司实施激励计划有利于公司的持续发展,不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

综上所述,本所律师认为,本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、结论意见

综上所述,本所律师认为:

公司具备实施本激励计划的主体资格和条件;公司本激励计划符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第1号》等相关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定;公司已经履行了现阶段必要的程序,不存在违反信息披露的情形,不存在为激励对象提供财务资助的情形,董事会表决时关联董事均已回避表决;公司本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。本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

本法律意见书正本一式贰份。

（此页无正文，为《江苏世纪同仁律师事务所关于南京波长光电科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》的签署页）

江苏世纪同仁律师事务所

经办律师：

负责人：吴朴成 \_\_\_\_\_

王长平 \_\_\_\_\_

李梦舒 \_\_\_\_\_

2024 年 4 月 8 日