



信达（苏州）律师事务所
SUNDIAL(SUZHOU)LAW FIRM

关于长华化学科技股份有限公司
2025 年限制性股票激励计划（草案）的
法律意见书

江苏省苏州市工业园区扬富路 11 号南岸新地一期 W01 号楼 06 层 05 室

电话（Tel）：0512-62571566 邮政编码：215000

电子邮件（E-mail）：info@sundiallawfirm.com

网址（Website）：<https://www.sundiallawfirm.com>

广东信达（苏州）律师事务所
关于长华化学科技股份有限公司
2025 年限制性股票激励计划（草案）的
法律意见书

信达励字[2025]第 080 号

致：长华化学科技股份有限公司

广东信达（苏州）律师事务所（以下简称“信达”或“本所”）接受长华化学科技股份有限公司（以下简称“公司”）的委托，担任公司2025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》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《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“《业务办理指南》”）等有关法律、法规、规范性文件及《长华化学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和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。

基于以上所述，信达律师现出具本法律意见书如下：

一、公司符合实施股权激励的条件

（一）实施股权激励的主体资格

根据中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）于 2023 年 5 月 18 日出具的“证监许可〔2023〕1113 号”《关于同意长华化学科技股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》以及公司公告的《首次公开发行股票并在创业板上市之上市公告书》，公司于 2023 年 8 月 3 日在深圳证券交易所创业板上市，股票简称“长华化学”，股票代码“301518”。

根据公司现行有效的《公司章程》以及公司书面确认，并经信达律师查询国家企业信用信息公示系统，公司是依法设立并有效存续的上市公司。

（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

根据立信会计师事务所（特殊普通合伙）出具的以 2024 年 12 月 31 日为基准日的《长华化学科技股份有限公司审计报告及财务报表》（信会师报字[2025]第 ZA11077 号）、截至 2024 年 12 月 31 日的《长华化学科技股份有限公司内部控制审计报告》（信会师报字[2025]第 ZA11078 号）、公司书面确认，并经信达律师查询国家企业信用信息公示系统、信用中国、中国裁判文书网、中国执行信息公开网、证券期货市场失信记录查询平台、深圳证券交易所网站，截至本法律意见书出具日，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，信达律师认为，截至本法律意见书出具日，公司为依法设立并有效存续的上市公司，不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形。

二、本激励计划的主要内容及合法合规性

2025年6月17日，公司第三届董事会第十五次会议和第三届监事会第十一次会议审议通过了《关于〈2025年限制性股票激励计划（草案）〉及摘要的议案》等与本激励计划有关议案。

经核查，信达律师认为，《公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）的内容符合《管理办法》等法律法规的相关规定，具体如下：

（一）本激励计划的实施目的

根据《激励计划（草案）》，公司实施本激励计划的目的是：为进一步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、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务办理指南》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

基于上述，信达律师认为，公司已在《激励计划（草案）》中载明了本激励计划的实施目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

（二）激励对象的确定依据和范围

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的激励对象的确定依据及范围如下：

1. 本激励计划的激励对象

（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》

《业务办理指南》等有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（2）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为在公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心骨干员工。激励对象对公司经营业绩和未来发展有重要影响，对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司拟定名单，并经董事会薪酬与考核委员会核实确定。

2. 激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象总人数共计89人，为核心骨干员工，占截至2024年12月31日公司全部职工人数的20.94%。预留授予的激励对象的确定参照首次授予的标准执行。

激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- （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的；
- （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的；
- （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。

以上激励对象中，所有激励对象必须在公司授予限制性股票时与公司（含子公司）存在劳动关系或聘用关系。

基于上述，信达律师认为，公司已在《激励计划（草案）》中载明了本激励计划激励对象相关事项，符合《管理办法》第八条、第九条第（二）项、《上市规则》第8.4.2条及《业务办理指南》的相关规定。

（三）本激励计划的股票来源、授予数量和分配情况

根据《激励计划（草案）》，本激励计划采取的激励形式为第二类限制性股票，股票来源、授予数量和分配情况如下：

1. 本激励计划的股票来源

本激励计划的股票来源为公司回购的公司人民币A股普通股股票。

2. 本激励计划授予的限制性股票数量

本激励计划拟向激励对象授予的第二类限制性股票数量不超过103.9718万股，约占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额14,017.8204万股的0.74%。其中，首次授予95.3万股，约占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的0.68%，占拟授予权益总额的91.66%；预留授予8.6718万股，约占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额的0.06%，占拟授予权益总额的8.34%。

3. 本激励计划拟授予的限制性股票分配情况

本激励计划拟授予的第二类限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	国籍	获授的限制性股票数量 （万股）	占授予第二类限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
一、首次授予						
核心骨干员工（共计89人）				95.3	91.66%	0.68%
二、预留授予						
预留部分				8.6718	8.34%	0.06%
合计				103.9718	100.00%	0.74%

注：1.上述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，累计不超过公司股本总额的1%。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不超过《激励计划（草案）》提交股东会时公司股本总额的20%。

2.本激励计划激励对象不包括独立董事、监事。

3.预留部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，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当次激励对象相关信息。

4.在第二类限制性股票授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，可以将该激励对象放弃的权益份额在其他激励对象之间进行分配和调整或直接调减，但调整后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均不超过公司总股本的1%。

基于上述，信达律师认为，公司已在《激励计划（草案）》载明了本激励计

划的股票来源、授予数量和分配相关事项，相关内容符合《管理办法》第九条第（三）、（四）项、第十二条和《上市规则》第8.4.5条的规定及《业务办理指南》的相关规定。

（四）本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期规定如下：

1. 本激励计划的有效期

本激励计划有效期自第二类限制性股票授予日起至激励对象获授的第二类限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过48个月。

2. 本激励计划的授予日

（1）本激励计划经股东会审议通过后，公司须在股东会审议通过后60日内向激励对象授予第二类限制性股票并完成公告等相关程序；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，并终止实施第二类限制性股票激励计划，未授予的第二类限制性股票失效。

（2）授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日，若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

3. 本激励计划的归属安排

本激励计划授予的第二类限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，且不得在下列期间内归属：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前15日内，因特殊情况推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前15日起算；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日；

（3）自可能对公司股票及其衍生品种交易价格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起至依法披露之日；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

在本激励计划的有效期内，如果关于归属期间的有关规定发生了变化，则归属安排应当符合修改后的相关法律法规、规范性文件的规定。

本激励计划首次授予的第二类限制性股票的归属期及各期归属时间安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于2025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考核年度及考核指标与首次授予部分一致。若本激励计划预留授予部分的限制性股票于2025年第三季度报告披露之后授出，预留部分限制性股票的归属期及各期归属时间安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自预留部分授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留部分授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

当期归属的条件未成就的，第二类限制性股票不得归属或递延至下期归属，作废失效。

激励对象获授的第二类限制性股票由于资本公积金转增股本、股份拆细、配股而取得的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务；若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

4. 本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的第二类限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次第二类限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期。激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《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本公司股份总数的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。若相关法律法规和规范性文件对短线交易的规定发生变化，则按照变更后的规定处理上述情形。

（3）激励对象为公司董事及/或高级管理人员的，减持公司股份需遵守《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第18号—股东及董事、高级管理人员减持股份》《公司章程》等有关规定；有关规定发生变化的，需遵守变化后的规定。

（4）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相关规定。

基于上述，信达律师认为，公司已在《激励计划（草案）》载明了股权激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期，符合《管理办法》第九条第（五）项的规定，相关内容符合《公司法》《证券法》及《管理办法》第十三条、第十九条、第二十二条、第二十四条、第二十五条和《上市规则》第8.4.6条以及《业务办理指南》相关规定。

（五）限制性股票的授予价格及确定方法

根据《激励计划（草案）》，限制性股票的授予价格及确定方法如下：

1. 授予价格

本激励计划授予第二类限制性股票的授予价格为每股10.96元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股10.96元的价格购买公司回购的公司人民币A股普通股股票。

在《激励计划（草案）》公告当日至激励对象完成第二类限制性股票股份归属登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股、派息等事宜，本激励计划中第二类限制性股票的授予数量、授予价格将做相应的调整。

2. 授予价格的确定方法

本激励计划授予的第二类限制性股票的授予价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者的50%：

（1）《激励计划（草案）》公告前1个交易日公司股票交易均价为每股21.91元。

（2）《激励计划（草案）》公告前120个交易日公司股票交易均价为每股21.68元。

基于上述，信达律师认为，公司已在《激励计划（草案）》载明了限制性股票的授予价格及确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项、第二十三条的规定。

（六）限制性股票的授予与归属条件

1. 授予条件

根据《激励计划（草案）》，同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予第二类限制性股票，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第二类限制性股票。

（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。

(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。

2. 归属条件

同时满足下列条件时，激励对象获授的第二类限制性股票方可归属：

(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。

(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第二类限制性股票应当由公司作废失效。某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的第二类限制性股票应当由公司作废失效。

(3) 激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划首次授予第二类限制性股票的激励对象考核年度为2025年-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	基准年份	考核年度	业绩考核目标（满足全部指标）
第一个归属期	2024 年	2025 年	净利润增长率较 2024 年增长不低于 10.00%。
第二个归属期	2025 年	2026 年	净利润增长率较 2025 年增长不低于 15.00%。
第三个归属期	2026 年	2027 年	净利润增长率较 2026 年增长不低于 20.00%。

注：1.上述“净利润”指标是指归属于上市公司股东的净利润，考核年度净利润以剔除公司股权激励计划产生的股份支付费用后的数值作为计算依据，下同。

2.上述限制性股票解除限售条件涉及的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。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露之前授予，预留授予部分的限制性股票考核年度及考核指标与首次授予部分一致。若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露之后授予，预留授予部分的限制性股票考核年度及考核指标如下表所示：

归属期	基准年份	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2025 年	2026 年	净利润增长率较 2025 年增长不低于 15.00%。
第二个归属期	2026 年	2027 年	净利润增长率较 2026 年增长不低于 20.00%。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划归属的第二类限制性股票均不得归属，由公司作废失效。

（4）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个档次，对应的个人层面归属比例如下：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
分数段（X）	95 分及以上	$95 > X \geq 90$	$90 > X \geq 80$	80 分以下
个人层面归属比例	100%	100%	80%	0%

若各归属期内公司层面满足归属条件，激励对象个人当年可归属额度=个人计划归属额度*个人层面归属比例。

激励对象当期计划可归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，则不能归属部分由公司作废失效，不可递延至下一年度。

除前述事项外，《激励计划（草案）》已就考核指标的科学性和合理性进行了说明。

基于上述，信达律师认为，公司已在《激励计划（草案）》载明了本激励计划的授予与归属条件相关事项，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、第十八条和《上市规则》第8.4.2条、第8.4.6条及《业务办理指南》的相关规定。

（七）本激励计划的其他内容

除前述内容外，公司已在《激励计划（草案）》载明了“本激励计划的调整方法和程序”“第二类限制性股票的会计处理方法”“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”等事项，符合《管理办法》第九条第（八）、（九）、（十）、（十一）、（十二）、（十三）、（十四）项的相关规定。

基于上述，信达律师认为，《激励计划（草案）》的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》及《业务办理指南》等相关法律、法规及规范性文件的相关规定和《公司章程》的相关规定；激励对象的确定符合《管理办法》《上市规则》等相关法律法规及规范性文件的规定。

三、公司实施本激励计划的相关程序

（一）公司为实行本激励计划已履行的程序

经本所律师核查，公司已经就本激励计划履行了以下程序：

1. 2025年6月16日，公司董事会薪酬与考核委员会2025年第二次会议审议通过了《关于〈2025年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于核实〈2025年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单〉的议案》；

2. 2025年6月17日，公司第三届董事会第十五次会议审议通过了《关于〈2025年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈2025年限制性股票激励计划考核管理办法〉的议案》《关于提请股东会授权董事会办理2025年限制性股票激励计划有关事项的议案》等相关议案；

3. 2025年6月17日，公司第三届监事会第十一次会议审议通过了《关于〈2025年限制性股票激励计划（草案）〉及摘要的议案》《关于〈2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于核实〈2025年限制性股票激励计划首

次授予激励对象名单》的议案》等相关议案。

（二）本激励计划尚待履行的程序

根据《管理办法》《上市规则》及《业务办理指南》等相关法律、法规及规范性文件的相关规定，公司为实行本次激励计划仍需履行下列程序：

1. 公司将在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名及职务，公示期不少于10天。

2. 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，并在股东会审议激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单审核意见及其公示情况的说明。

3. 公司应当对内幕信息知情人在本激励计划公告前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。

4. 公司股东会审议本激励计划及相关议案，须经出席公司股东会的股东所持表决权的2/3以上通过方可实施。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，其他股东的投票情况应当单独统计并予以披露；公司股东会审议本激励计划时，拟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。

5. 本激励计划经股东会审议通过后，公司董事会应在60日内按相关规定向激励对象授予限制性股票并完成登记、公告等相关程序。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，为了实施本激励计划，公司已经履行的程序符合《管理办法》及相关法律、法规和规范性文件的要求。公司仍需根据《管理办法》，按照其进展情况履行后续相关程序。

四、本激励计划涉及的信息披露义务

2025年6月17日，公司第三届董事会第十五次会议和第三届监事会第十一次会议审议通过了本激励计划及相关议案。经公司确认，公司将根据相关法律、法规和规范性文件的要求，及时公告与本激励计划有关的董事会决议、监事会决议、《激励计划（草案）》及其摘要、董事会薪酬与考核委员会的核查意见等与本激

励计划相关的文件。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司已就本激励计划履行了现阶段必要的信息披露义务，符合《管理办法》第五十四条的规定。随着本激励计划的进展，公司尚需按照相关法律、法规和规范性文件的相应规定，履行后续信息披露义务。

五、公司是否为激励对象提供财务资助

根据《激励计划（草案）》，公司承诺不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。

根据公司出具的书面确认，截至本法律意见书出具日，公司未为激励对象依本激励计划获取有关权益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。

综上，本所律师认为，公司已出具相应承诺，不为激励对象提供财务资助，符合《管理办法》第二十一条的规定。

六、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

如本法律意见书之“二、本激励计划的主要内容及合法合规性”部分所述，公司本激励计划的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》及《业务办理指南》等相关法律、法规及规范性文件的相关规定和《公司章程》的相关规定，不存在损害公司及全体股东利益的内容。

公司董事会薪酬与考核委员会认为：本激励计划可以健全公司的激励机制，完善激励与约束相结合的分配机制，使公司、股东和核心员工形成利益共同体，提高管理效率与水平，有利于公司的可持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

公司监事会认为：本激励计划能够有效调动管理团队和核心技术人员积极性，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

综上，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。

七、关联董事回避表决

根据《激励计划（草案）》、拟激励对象名单以及公司出具的书面确认，本激励计划首次授予激励对象中，不包括独立董事、监事，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，也不存在公司董事为激励对象或与拟激励对象存在关联关系的情形。2025年6月17日，公司召开第三届董事会第十五次会议，审议与本激励计划相关的议案，公司董事无需回避表决。

基于上述，信达律师认为，董事会审议本激励计划的相关议案时，符合《管理办法》第三十三条第（一）款的规定。

八、结论意见

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具日：

1. 公司具备实施本激励计划的主体资格，符合《管理办法》规定的实行股权激励的条件；

2. 本激励计划的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》及《业务办理指南》等相关法律、法规及规范性文件的规定和《公司章程》的相关规定；

3. 激励对象的确定符合《管理办法》《上市规则》等相关法律法规及规范性文件的规定；

4. 公司为实施本激励计划已履行的相关法定程序符合《公司法》《证券法》及《管理办法》等相关法律法规及规范性文件的规定，尚需履行的法定程序需要根据《公司法》《证券法》及《管理办法》《业务办理指南》等法律法规及规范性文件以及本激励计划的进程逐步完成；

5. 本激励计划的信息披露安排符合《管理办法》《业务办理指南》等相关法律法规及规范性文件的规定；

6. 公司不存在为激励对象提供财务资助的情形；

7. 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；

8. 董事会就本激励计划的表决情况符合《管理办法》的规定，公司董事无需回避表决；

9. 本激励计划尚需公司股东会审议通过后方可实施。

本法律意见书正本一式二份。

（以下无正文）

（此页无正文，系《广东信达（苏州）律师事务所关于长华化学科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》之签署页）

广东信达（苏州）律师事务所

负责人：

王翠萍

经办律师：

王翠萍

胡 龙

年 月 日