

上海君澜律师事务所

关于

深圳市路维光电股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划

作废及归属相关事项

之

法律意见书



君澜<sup>®</sup> 律师事务所  
GANUS LAW FIRM

二〇二五年九月

**上海君澜律师事务所**  
**关于深圳市路维光电股份有限公司**  
**2024 年限制性股票激励计划**  
**作废及归属相关事项之**  
**法律意见书**

**致：深圳市路维光电股份有限公司**

上海君澜律师事务所（以下简称“本所”）接受深圳市路维光电股份有限公司（以下简称“公司”或“路维光电”）的委托，根据《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》”）及《深圳市路维光电股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划》（以下简称“本次激励计划”或“《2024 年激励计划》”）的规定，就路维光电本次激励计划作废部分已授予尚未归属的限制性股票及首次授予部分第一个归属期归属条件成就（以下简称“本次作废及归属”）相关事项出具本法律意见书。

对本法律意见书，本所律师声明如下：

（一）本所律师依据《中华人民共和国证券法》《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。

（二）本所已得到路维光电如下保证：路维光电向本所律师提供了为出具本法律意见书所必需的全部文件，所有文件真实、完整、合法、有效，所有文件的副本或复印件均与正本或原件相符，所有文件上的签名、印章均为真实；且一切足以影响本所律师做出法律判断的事实和文件均已披露，并无任何隐瞒、

误导、疏漏之处。

（三）本所仅就公司本次作废及归属的相关法律事项发表意见，而不对公司本次作废及归属所涉及的标的股权价值、考核标准等方面的合理性以及会计、审计等专业事项发表意见，本所及经办律师不具备对该等专业事项进行核查和作出判断的合法资格。本所及经办律师在本法律意见书中对与该等专业事项有关的报表、数据或对会计报告、审计报告等专业报告内容的引用，不意味着本所及经办律师对这些引用内容的真实性、有效性做出任何明示或默示的保证。

本法律意见书仅供本次作废及归属之目的使用，不得用作任何其他目的。

本所律师同意将本法律意见书作为路维光电本次作废及归属所必备的法律文件，随其他材料一同向公众披露，并依法对所出具的法律意见承担责任。

本所律师按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，在对公司提供的有关文件和事实进行了充分核查验证的基础上，出具法律意见如下：

#### 一、本次作废及归属的批准与授权

2024年7月10日，公司第五届董事会薪酬与考核委员会第一次会议审议通过了《关于<2024年限制性股票激励计划（草案）>及摘要的议案》《关于<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2024年股权激励相关事宜的议案》。

2024年7月10日，公司第五届董事会第四次会议审议通过了《关于<2024年限制性股票激励计划（草案）>及摘要的议案》《关于<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年股权激励相关事宜的议案》及《关于召开深圳市路维光电股份有限公司2024年第三次临时股东大会的议案》。

2024年7月10日，公司第五届监事会第四次会议审议通过了《关于<2024年限制性股票激励计划（草案）>及摘要的议案》《关于<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<2024年限制性股票激励计划

首次授予激励对象名单>的议案》。同日，公司监事会出具了核查意见，一致同意公司实施本次激励计划。

2024年7月29日，公司2024年第三次临时股东大会审议通过了《关于<2024年限制性股票激励计划（草案）>及摘要的议案》《关于<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2024年股权激励相关事宜的议案》。

2025年9月10日，第五届董事会薪酬与考核委员会第六次会议、第五届董事会第二十次会议及第五届监事会第二十次会议审议通过了《关于作废部分公司2024年限制性股票激励计划已授予尚未归属的第二类限制性股票的议案》及《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》。监事会对本次激励计划首次授予部分第一个归属期归属名单发表了核查意见。

经核查，本所律师认为，根据股东大会对董事会的授权，截至本法律意见书出具日，本次作废及归属已取得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定。

## 二、本次作废及归属的情况

### （一）本次作废的具体情况

#### 1. 本次作废的原因及数量

根据《管理办法》《激励计划》及《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的相关规定，本次作废部分第二类限制性股票具体情况如下：

本次激励计划首次授予的激励对象中，有2名激励对象因离职而不符合归属条件，其已获授但尚未归属的19,740股限制性股票全部作废；4名激励对象考核结果为“B+”，本期个人层面归属比例为90%；2名激励对象考核结果为“B-”，本期个人层面归属比例为70%，因激励对象个人层面考核原因合计不能归属的2,008股作废失效。

综上，本次合计作废已授予但尚未归属的限制性股票21,748股。

## 2. 本次作废的影响

根据公司相关文件的说明，本次作废不会损害公司及全体股东的利益，不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，不会影响公司核心团队的稳定性，不会影响公司本次激励计划的实施。

### （二）本次归属的具体情况

#### 1. 归属期

根据公司《激励计划》规定，首次授予部分第一个归属期为“自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止”。本次激励计划的首次授予日为2024年7月30日，因此本次激励计划首次授予的限制性股票第一个归属期为2025年7月30日至2026年7月29日。

#### 2. 符合归属条件的说明

首次授予的激励对象获授的限制性股票第一个归属期需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

归属条件	达成情况
<p>1. 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情形；</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，符合归属条件。</p>

<p>2. 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《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，符合归属条件。</p>																																		
<p>3. 激励对象满足各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>																																		
<p>4. 满足公司层面业绩考核要求</p> <p>第一个归属期考核年度为2024年，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，考核年度对应归属批次的业绩考核目标如下：</p> <table border="1" data-bbox="272 1249 1150 1440"> <thead> <tr> <th colspan="2" rowspan="2">对应考核年度</th> <th>各年度营业收入增长率（A）</th> <th>各年度净利润增长率（B）</th> </tr> <tr> <th>目标值（Am）</th> <th>触发值（An）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一个归属期</td> <td>2024年</td> <td>10%</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="272 1507 1150 2031"> <thead> <tr> <th>考核指标</th> <th>业绩完成度</th> <th>公司层面归属比例 X</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">各考核年度营业收入增长率（A）</td> <td><math>A \geq A_m</math></td> <td>X=100%</td> </tr> <tr> <td><math>0.9A_m \leq A &lt; A_m</math></td> <td>X=90%</td> </tr> <tr> <td><math>0.75A_m \leq A &lt; 0.9A_m</math></td> <td>X=80%</td> </tr> <tr> <td><math>A &lt; 0.75A_m</math></td> <td>X=0</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">各考核年度净利润增长率（B）</td> <td><math>B \geq B_m</math></td> <td>X=100%</td> </tr> <tr> <td><math>0.9B_m \leq B &lt; B_m</math></td> <td>X=90%</td> </tr> <tr> <td><math>0.75B_m \leq B &lt; 0.9B_m</math></td> <td>X=80%</td> </tr> <tr> <td><math>B &lt; 0.75B_m</math></td> <td>X=0</td> </tr> <tr> <td>公司层面归属比例X的确定规则</td> <td colspan="2">当考核指标出现 <math>A \geq A_m</math> 或 <math>B \geq B_m</math> 时，X=100%；当考核指标出现 <math>0.9A_m \leq A &lt; A_m</math> 或 <math>0.9B_m \leq B &lt; B_m</math> 时，X=90%；当考核指标出现 <math>0.75A_m \leq A &lt; 0.9A_m</math> 或 <math>0.75B_m \leq B &lt; 0.9B_m</math> 时，X=80%；当考核指标出现 <math>A &lt; 0.75A_m</math> 且 <math>B &lt; 0.75B_m</math> 时，X=0。</td> </tr> </tbody> </table>	对应考核年度		各年度营业收入增长率（A）	各年度净利润增长率（B）	目标值（Am）	触发值（An）	第一个归属期	2024年	10%	15%	考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 X	各考核年度营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	X=100%	$0.9A_m \leq A < A_m$	X=90%	$0.75A_m \leq A < 0.9A_m$	X=80%	$A < 0.75A_m$	X=0	各考核年度净利润增长率（B）	$B \geq B_m$	X=100%	$0.9B_m \leq B < B_m$	X=90%	$0.75B_m \leq B < 0.9B_m$	X=80%	$B < 0.75B_m$	X=0	公司层面归属比例X的确定规则	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时，X=100%；当考核指标出现 $0.9A_m \leq A < A_m$ 或 $0.9B_m \leq B < B_m$ 时，X=90%；当考核指标出现 $0.75A_m \leq A < 0.9A_m$ 或 $0.75B_m \leq B < 0.9B_m$ 时，X=80%；当考核指标出现 $A < 0.75A_m$ 且 $B < 0.75B_m$ 时，X=0。		<p>根据上会会计师事务所（特殊普通合伙）出具的上会师报字（2025）第5941号审计报告：2024年公司的营业收入为87,854.87万元，相比于公司2023年经审计营业收入增长率为30.21%；净利润为19,405.45万元，相比于公司2023年经审计净利润增长率为30.41%，公司层面归属比例为100%。</p>
对应考核年度			各年度营业收入增长率（A）	各年度净利润增长率（B）																															
		目标值（Am）	触发值（An）																																
第一个归属期	2024年	10%	15%																																
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 X																																	
各考核年度营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	X=100%																																	
	$0.9A_m \leq A < A_m$	X=90%																																	
	$0.75A_m \leq A < 0.9A_m$	X=80%																																	
	$A < 0.75A_m$	X=0																																	
各考核年度净利润增长率（B）	$B \geq B_m$	X=100%																																	
	$0.9B_m \leq B < B_m$	X=90%																																	
	$0.75B_m \leq B < 0.9B_m$	X=80%																																	
	$B < 0.75B_m$	X=0																																	
公司层面归属比例X的确定规则	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时，X=100%；当考核指标出现 $0.9A_m \leq A < A_m$ 或 $0.9B_m \leq B < B_m$ 时，X=90%；当考核指标出现 $0.75A_m \leq A < 0.9A_m$ 或 $0.75B_m \leq B < 0.9B_m$ 时，X=80%；当考核指标出现 $A < 0.75A_m$ 且 $B < 0.75B_m$ 时，X=0。																																		

<p>注：1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，剔除本次激励计划考核期内因实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响，下同。</p> <p>2、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。若公司层面业绩考核未达标，则所有激励对象考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。</p>											
<p>5. 满足激励对象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制定的个人绩效考核要求进行，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按照绩效考核划分为A、B+、B-、C四个档次，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" data-bbox="272 1025 1150 1144"> <tr> <td>考核结果</td> <td>A</td> <td>B+</td> <td>B-</td> <td>C</td> </tr> <tr> <td>归属比例</td> <td>100%</td> <td>90%</td> <td>70%</td> <td>0%</td> </tr> </table> <p>若各归属期内，公司满足当年业绩考核目标的，激励对象可按照本次激励计划规定的比例归属其获授的限制性股票，激励对象个人当年实际归属的限制性股票=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。</p> <p>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计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。</p> <p>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的，不能归属部分作废失效，不可递延至以后年度。</p> <p>若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行本次激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本次激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本次激励计划。</p>	考核结果	A	B+	B-	C	归属比例	100%	90%	70%	0%	<p>根据公司绩效考核结果，仍在职的102名激励对象中，96名激励对象考核结果为“A”，本期个人层面归属比例为100%；4名激励对象考核结果为“B+”，本期个人层面归属比例为90%；2名激励对象考核结果为“B-”，本期个人层面归属比例为70%；2名激励对象离职，其已获授但尚未归属的限制性股票作废失效。</p>
考核结果	A	B+	B-	C							
归属比例	100%	90%	70%	0%							

### 3. 本次归属的人数、数量及价格

根据公司第五届董事会第二十次会议审议通过的《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》，本次激励计划首次授予部分第一个归属期，归属数量为 381,972 股，归属人数为 102 人，授予价格为 17.89 元/股（调整后）。

经核查，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，本次作废的原因、人数及数量均符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定。本次作废不会损害公司及全体股东的利益，不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，不会影响公司核心团队的稳定性，不会影响公司本次激励计划的实施。公司本次激励计划首次授予部分的限制性股票已进入第一个归属期，归属条件均已成就，归属的人数、数量及价格符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定。

### 三、本次作废及归属的信息披露

根据《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的规定，公司将及时公告《第五届董事会第二十次会议决议公告》《第五届监事会第二十次会议决议公告》《关于作废部分公司 2024 年限制性股票激励计划已授予尚未归属的第二类限制性股票的公告》及《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公告》等文件。随着本次激励计划的推进，公司还应按照法律、法规、规范性文件的相关规定，及时履行相关的信息披露义务。

经核查，本所律师认为，公司已按照《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的规定履行了现阶段的信息披露义务，公司尚需按照上述规定履行后续的信息披露义务。

### 四、结论性意见

综上所述，本所律师认为：根据股东大会对董事会的授权，截至本法律意见书出具日，本次作废及归属已取得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定。本次作废的原因、人数及数量均符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的

相关规定。本次作废不会损害公司及全体股东的利益，不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，不会影响公司核心团队的稳定性，不会影响公司本次激励计划的实施。公司本次激励计划首次授予部分的限制性股票已进入第一个归属期，归属条件均已成就，归属的人数、数量及价格符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定。公司已按照《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的规定履行了现阶段的信息披露义务，公司尚需按照上述规定履行后续的信息披露义务。

（本页以下无正文，仅为签署页）

(此页无正文，系《上海君澜律师事务所关于深圳市路维光电股份有限公司2024年限制性股票激励计划作废及归属相关事项之法律意见书》之签字盖章页)

本法律意见书于 2025 年 9 月 10 日出具，正本一式贰份，无副本。

上海君澜律师事务所 (盖章)

负责人:



党江舟

经办律师:

金剑

金剑

何梦琪

何梦琪