

北京市中伦（上海）律师事务所
关于杭州光云科技股份有限公司
2025 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及部分限
制性股票作废相关事项的
法律意见书

二〇二六年七月

北京市中伦（上海）律师事务所
关于杭州光云科技股份有限公司
2025 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
件成就及部分限制性股票作废相关事项的
法律意见书

致：杭州光云科技股份有限公司

北京市中伦（上海）律师事务所（以下简称“**本所**”）接受杭州光云科技股份有限公司（以下简称“**光云科技**”或“**公司**”）的委托，作为公司 2025 年限制性股票激励计划项目（以下简称“**本次激励计划**”）的专项法律顾问。现就公司本次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**”）和作废部分已授予但尚未归属的限制性股票（以下简称“**本次作废**”）涉及的相关事项出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所律师审阅了《杭州光云科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“**《激励计划》**”）、《杭州光云科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“**《2025 年考核办法》**”）、公司相关股东大会会议文件、董事会会议文件、薪酬与考核委员会会议文件、公司的书面确认以及本所律师认为需要审查的其他文件，并通过查询政府部门公开信息对相关的事实和资料进行了核查和验证。

本所对本法律意见书的出具特作如下声明：

1. 本所依据本法律意见书出具日以前已经发生或存在的事实和中国现行有效的《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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及上海证券交易所（以下简称“**上交所**”）相关业务规则（以下统称“**适用法律**”）和《杭州光云科技股份有限公司章程》（以下简称《**公司章程**》）的规定，发表法律意见。本所认定某些事项是否合法有效是以该等事项发生之时的适用法律为依据，同时也充分考虑了政府有关主管部门给予的有关批准和确认。

2. 在本法律意见书中，本所仅对本次归属、本次作废相关事项发表法律意见，并不对有关会计、审计等专业事项发表评论。本所在本法律意见书中对有关会计报表、审计报告中某些数据和结论的引述，并不意味着本所对该等数据、结论的真实性和准确性做出任何明示或默示的保证，本所对于该等文件的内容并不具备核查和作出评价的适当资格。

3. 本所律师依据《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，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，对本法律意见书出具日以前已经发生或者存在的事实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。

4. 对于与出具本法律意见书相关而因客观限制难以进行全面核查或无法得到独立证据支持的事实，本所律师根据有关政府部门、光云科技、激励对象或者其他有关单位出具的证明或确认出具意见。

5. 为出具本法律意见书，本所律师已得到公司如下保证：（1）公司业已向本所律师提供了本所律师认为制作本法律意见书所必需的原始书面材料、副本或复印材料、书面或口头的确认和说明等（以下统称“**公司材料**”）；（2）提供给本所律师的公司材料均是真实、准确、完整、有效的，且无任何隐瞒、遗漏、虚假或误导之处；（3）所有提供给本所律师的原件和本本均是真实的，所有提供给本所律师的副本、复印件、扫描件均与原件完全符合，所有公司材料中的签名和

印章（若有）均是真实的，且签名或盖章的人士均业经合法授权并有效签署该等文件；（4）所有提供给本所律师的公司材料自提供之日起至本法律意见书出具日均具有效力，且未被取消、撤销、修改、替代或终止；（5）所有提供给本所律师的政府批准、同意、许可、证书、执照、资质、登记、备案或其他官方文件，以及由第三方出具的授权文件或同意函，均通过正当程序和合法方式取得。

6. 本法律意见书仅供本次归属、本次作废之目的使用，未经本所及本所律师事先书面同意不得用作任何其他目的。本所同意将本法律意见书作为公司本次归属、本次作废必备的法定文件，随其他申报材料一并提交上交所或作为公开披露文件，并同意依法对本所出具的法律意见书承担相应的法律责任。

基于以上所述，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，根据适用法律和《公司章程》的有关规定，就公司本次归属、本次作废相关事项发表法律意见如下：

一、本次归属及本次作废的批准与授权

（一）2025 年 6 月 18 日，光云科技第三届董事会薪酬与考核委员会召开 2025 年第三次会议，审议通过《关于豁免本次董事会薪酬与考核委员会会议通知期限的议案》《关于<公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司 2025 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 2025 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》等与本次激励计划相关的议案，并出具了《关于 2025 年限制性股票激励计划（草案）的核查意见》。

同日，光云科技召开第三届董事会第三十次会议，审议通过《关于豁免本次董事会会议通知期限的议案》《关于<公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司 2025 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 2025 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等与本次激励计划相关的议案，关联董事王伟已对相关议案回避表决。

（二）2025 年 6 月 19 日，公司在指定信息披露网站上交所网站（<http://www.sse.com.cn/>，下同）披露《2025 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》。2025 年 6 月 19 日至 2025 年 6 月 28 日，公司在公司内部对本次拟激励对象的名单进行了公示。2025 年 6 月 30 日，公司于上交所网站披露《董事会薪酬与考核委员会关于 2025 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》，载明截至公示期满，董事会薪酬与考核委员会未收到任何员工对本次拟激励对象提出的异议；董事会薪酬与考核委员会认为，列入本次激励计划首次授予激励对象名单的人员均符合适用法律所规定的条件，符合《激励计划》规定的激励对象条件，其作为本次激励计划的首次授予激励对象合法、有效。

（三）2025 年 7 月 4 日，光云科技召开 2025 年第二次临时股东大会，审议通过《关于<公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》以及《关于提请股东大会授权董事会办理 2025 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等与本次激励计划相关的议案，授权董事会确定本次激励计划的授予日，授权董事会

在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票并办理相关全部事宜等。

（四）2025 年 7 月 4 日，光云科技第三届董事会薪酬与考核委员会召开 2025 年第四次会议，审议通过《关于向 2025 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》，认为《激励计划》首次授予条件已经成就，首次授予日为 2025 年 7 月 4 日，该授予日符合适用法律以及《激励计划》关于授予日的相关规定，同时首次授予也符合《激励计划》关于激励对象获授限制性股票的条件

的规定，本次激励计划的首次授予激励对象主体资格合法、有效，同意向符合条件的 47 名激励对象授予 120 万股限制性股票，授予价格为每股 6.91 元。同日，董事会薪酬与考核委员会出具《董事会薪酬与考核委员会关于 2025 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（截至授予日）》，同意公司本次激励计划首次授予的激励对象名单，同意公司本次激励计划的首次授予日为 2025 年 7 月 4 日，并同意以每股 6.91 元的授予价格向 47 名激励对象授予 120 万股限制性股票。

同日，光云科技召开第三届董事会第三十一次会议，审议通过《关于向 2025 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》，认为本次激励计划规定的首次授予条件已经成就，同意以 2025 年 7 月 4 日为首次授予日，授予价格为每股 6.91 元，向 47 名激励对象授予 120 万股限制性股票。关联董事王祎已对相关议案回避表决。

（五）2026 年 2 月 13 日，光云科技第四届董事会薪酬与考核委员会召开 2026 年第一次会议，审议通过《关于向 2025 年限制性股票激励计划激励对象授予预留部分限制性股票的议案》，认为：《激励计划》预留授予条件已经成就，预留授予日为 2026 年 2 月 13 日，该授予日符合适用法律及《激励计划》关于授予日的相关规定，同时本次授予也符合《激励计划》关于激励对象获授限制性股票的条件的规定，本次激励计划的预留授予激励对象主体资格合法、有效，同意本次激励计划的预留授予日为 2026 年 2 月 13 日，以每股 6.91 元的授予价格向符合条件的 3 名激励对象授予 30 万股限制性股票。同日，董事会薪酬与考核委员会出具《董事会薪酬与考核委员会关于 2025 年限制性股票激励计划预留授予激励对象名单的核查意见》，同意公司本次激励计划预留授予的激励对象名单，同意公司本次激励计划的预留授予日为 2026 年 2 月 13 日，并同意以每股 6.91 元的授予价格向 3 名激励对象授予 30 万股限制性股票。

同日，光云科技召开第四届董事会第三次会议，审议通过《关于向 2025 年限制性股票激励计划激励对象授予预留部分限制性股票的议案》，认为本次激励计划规定的预留授予条件已经成就，同意以 2026 年 2 月 13 日为预留授予日，以每股 6.91 元的授予价格向 3 名激励对象授予 30 万股限制性股票。

（六）2026 年 7 月 6 日，光云科技第四届董事会薪酬与考核委员会召开 2026 年第三次会议，审议通过《关于 2025 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议案》《关于作废部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》，认为：根据《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《激励计划》《2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》等相关规定及公司 2025 年第二次临时股东大会的授权，公司本次激励计划首次

授予部分第一个归属期归属条件已经成就，本次符合归属条件的 45 名激励对象的归属资格合法有效，可归属的限制性股票数量为 46.60 万股，本次归属决策程序符合法律、法规及《公司章程》的规定，不存在损害公司及全体股东利益的情况；公司作废处理本次激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票符合《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等法律法规及公司《激励计划》的相关规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

2026 年 7 月 9 日，光云科技召开第四届董事会第六次会议，审议通过《关于 2025 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议案》《关于作废部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》。

本所律师认为，截至本法律意见书出具日，光云科技本次归属、本次作废已履行了现阶段应履行的内部决策程序，符合适用法律及《激励计划》的相关规定。

二、本次归属的具体情况

（一）归属期

根据《激励计划》，本次激励计划首次授予的限制性股票（以下简称“首次授予部分”）的第一个归属期为“自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止”。本次激励计划首次授予部分的首次授予日为 2025 年 7 月 4 日，首次授予部分于 2026 年 7 月 6 日进入第一个归属期。

（二）归属条件成就情况

根据《激励计划》和《2025 年考核办法》的相关规定及公司的确认，本激励计划首次授予部分的第一个归属期归属条件已成就，具体如下：

归属条件	达成情况
（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；	公司未发生左述任一情形，符合归属条件。

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。				本次可归属的 45 名激励对象均未发生左述任一情形，符合归属条件。			
（3）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 45 名激励对象均符合归属期任职期限要求。			
（4）公司层面业绩考核要求 首次授予部分考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2024 年的大商家 SaaS 业务收入和大商家 SaaS 业务回款金额为基数，根据各考核年度的大商家 SaaS 业务收入增长率（A）和大商家 SaaS 业务回款金额增长率（B），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。首次授予的限制性股票第一个归属期公司层面业绩考核目标如下表所示：				根据立信会计师事务所（特殊普通合伙）出具的信会师报字[2026]第 ZF11096 号《关于杭州光云科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划涉及的 2025 年度公司层面考核完成情况专项说明的鉴证报告》，2025 年度大商家 SaaS 业务收入增长率（A）为 37.57%，对应指标系数 X=100%，大商家 SaaS 业务回款金额增长率(B)为 42.81%，对应指标系数 Y=100%，公司层面归属比例（Z）=X*Y=100%。			
归属期	对应考核年度	考核指标	业绩考核目标 A		业绩考核目标 B		
			目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)	
第一个归属期	2025	大商家 SaaS 业务收入增长率（A）和大商家 SaaS 业务回款金额增长率（B）	大商家 SaaS 业务收入较 2024 年增长 20%	大商家 SaaS 业务收入较 2024 年增长 15%	大商家 SaaS 业务回款金额较 2024 年增长 25%	大商家 SaaS 业务回款金额较 2024 年增长 20%	

考核指标	业绩完成度	指标系数
大商家 SaaS 业务收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=85\%+（A-A_n）/（A_m-A_n）*15\%$
	$A < A_n$	$X=0$
大商家 SaaS 业务回款金额增长率（B）	$B \geq B_m$	$Y=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$Y=85\%+（B-B_n）/（B_m-B_n）*15\%）$
	$B < B_n$	$Y=0$
公司层面归属比例（Z）	$Z=X*Y$	

注：上述指标以公司年报所载数据为计算依据或聘请会计师事务所进行核验。

（5）激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，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 A、B、C（激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核视为 C）三个档次，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：

考核结果	A	B	C
个人层面归属比例	100%	90%	0%

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数量×公司层面归属比例（Z）×个人层面归属比例。

本激励计划首次授予的 47 名激励对象中：

1、2 名激励对象因离职而不符合激励对象资格，其已获授但尚未归属的合计 3.50 万股限制性股票均不得归属，由公司作废失效。

2、其余 45 名激励对象绩效考核结果为“A”，个人层面归属比例为 100%，本次合计可归属的限制性股票数量为 46.60 万股。

综上所述，本所律师认为，首次授予部分于 2026 年 7 月 6 日进入第一个归属期，第一个归属期的归属条件已成就，符合适用法律及《激励计划》的相关规定。本次激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的激励对象人数为 45 人，实际可归属的限制性股票为 46.60 万股。

三、本次作废的具体情况

根据《激励计划》的相关规定、公司确认并经本所律师核查，本次作废本激励计划部分限制性股票的原因、数量如下：

根据《激励计划》“第十三章 公司/激励对象发生异动的处理”第二条“二、

激励对象个人情况发生变化”第（三）部分的相关规定，激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等，其已归属股票不作处理，自离职之日起，董事会可以决定对激励对象已获授限制性股票中满足等待期要求及考核条件但尚未归属的限制性股票是否继续保留归属权利，其余已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。根据公司确认，鉴于本次激励计划首次授予部分 2 名激励对象已离职，其已不具备激励对象资格，其已获授但尚未归属的合计 3.50 万股限制性股票不得归属并由公司作废失效。

本所律师认为，公司本次作废事项符合适用法律及《激励计划》的相关规定。

四、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：

（一）公司本次归属、本次作废事项均已履行了现阶段应履行的内部决策程序，符合适用法律及《激励计划》的相关规定；

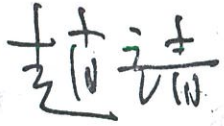
（二）首次授予部分于 2026 年 7 月 6 日进入第一个归属期，第一个归属期的归属条件已成就，符合适用法律及《激励计划》的相关规定。

本法律意见书正本一式叁份，经本所律师签字并经本所盖章后生效。

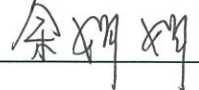
（以下无正文）

（本页无正文，为《北京市中伦（上海）律师事务所关于杭州光云科技股份有限公司 2025 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及部分限制性股票作废相关事项的法律意见书》之签字盖章页）

北京市中伦（上海）律师事务所（盖章）

负责人： 

赵 靖

经办律师： 

余娟娟

经办律师： 

张利敏

2026 年 7 月 9 日