

北京市君泽君（上海）律师事务所

关于

青岛豪江智能科技股份有限公司

**2025年限制性股票激励计划授予价格调整、首次授予部分第
一个归属期归属条件成就暨部分限制性股票作废相关事项**

的

法律意见书



上海市浦东新区杨高南路729号陆家嘴世纪金融广场1号楼40层，邮编：200127

40/F, Building No.1 of Lujiazui Century Financial Plaza, 729 South Yanggao Road, Pudong District, Shanghai

电话(Tel): (021)6106 0889 传真(Fax): (021) 6106 0890

网址(Web): <https://www.junzejun.com>

北京市君泽君（上海）律师事务所

关于青岛豪江智能科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划授予价格调整、首次授予部分第一个归属期归属条件成就暨部分限制性股票作废相关事项的

法律意见书

君泽君[2026]证券字 2025-014-3-1

致：青岛豪江智能科技股份有限公司

北京市君泽君（上海）律师事务所（以下简称“本所”）接受青岛豪江智能科技股份有限公司（以下简称“豪江智能”或“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。本所根据《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“《股票上市规则》”）、《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“《自律监管指南第 1 号》”）等有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，就公司本激励计划授予价格调整（以下简称“价格调整”“本次调整”）、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”）、部分限制性股票作废（以下简称“本次作废”）所涉有关事项出具本法律意见书。

本所律师根据中国现行法律、法规和规范性文件的有关规定，对与出具本法律意见书有关的所有文件资料进行了核查、验证。本所律师对本法律意见书的出具特作如下声明：

一、本法律意见书是根据本法律意见书出具之日以前已经发生或已经存在的有关事实和中国现行法律、法规和规范性文件，并且是基于本所对有关事实的了解和对有关法律、法规和规范性文件的理解作出的，对于出具本法律意见书至关

重要而无法得到独立证据支持的事实，本所依赖于有关政府部门、公司或者其他有关单位出具的证明文件和口头确认；

二、本所律师已严格履行法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，对公司本激励计划的行为以及本次申请的合法性、合规性进行了充分的核查和验证，保证本法律意见书不存在虚假记载、误导性陈述及重大遗漏；

三、公司向本所声明，其已提供了本所认为出具本法律意见书所必需的、真实、准确、完整、有效的文件、材料或口头的陈述和说明，不存在任何隐瞒、虚假和重大遗漏之处；其所提供的副本材料或复印件均与其正本材料或原件是一致和相符的；所提供的文件、材料上的签署、印章是真实的，并已履行该等签署和盖章所需的法定程序，获得合法授权；所有口头陈述和说明的事实均与所发生的事实一致；

四、本所仅就本激励计划有关的法律问题发表意见，且仅根据现行中国法律发表法律意见。本所不对会计、审计、资产评估、财务分析、投资决策、业务发展等法律之外的专业事项和报告发表意见。本法律意见书中对有关财务报表、审计报告或业务报告中某些数据和结论的引述，并不表明本所对这些数据、结论的真实性、准确性和完整性做出任何明示或默示的保证。对于该等数据、报告及其结论等内容，本所及本所律师并不具备核查和作出评价的适当资格；

五、本法律意见书仅供公司为本次授予之目的使用，未经本所事先书面同意，不得用作任何其他目的；

六、本所同意将本法律意见书作为公司实施本激励计划所必备的法律文件，随同其他申报材料一起上报，并依法对本法律意见书承担相应的法律责任。

基于上述声明，本所及本所律师根据《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）》等法律、法规和规范性文件及中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）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精神，现出具法律意见如下：

正 文

一、本次调整、本次归属及本次作废的批准和授权

（一）本激励计划已履行的批准与授权

经本所律师查验《激励计划（草案）》和本激励计划相关的会议文件，为实施本激励计划，公司已经履行了下列法定程序：

1、2025 年 6 月 11 日，公司董事会薪酬与考核委员会召开会议，审议通过《青岛豪江智能科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”），并出具《关于 2025 年限制性股票激励计划相关事项的核查意见》。

2、2025 年 6 月 12 日，公司召开第三届董事会第十三次会议，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》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》及《关于提请召开公司 2025 年第一次临时股东大会的议案》。

3、2025 年 6 月 12 日，公司召开第三届监事会第九次会议，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》《关于核查公司<2025 年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》。

4、2025 年 6 月 13 日，公司在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露《2025 年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单》并在公司内部张贴《2025 年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单》，将本次拟激励对象名单及职位予以公示。2025 年 6 月 23 日，公司于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露《董事会薪酬与考核委员会关于公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单的公示情况及核查意见》，载明截至公示期满，董事会薪酬与考核委员会未收到任何组织或个人提出的异议；董事会薪酬与考核委员会认为，列入本激励计划激励对象名单的人员均符合相关法律、法规和规范性文件所规定的条件，符合本激励计划规定的激励对象条件，其作为本激励计划的激励对象合法、

有效。

5、2025 年 6 月 30 日，公司召开 2025 年第一次临时股东大会，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公司 2025 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》，授权董事会确定本激励计划的授予日，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授予限制性股票所必需的全部事宜等。

6、2025 年 8 月 14 日，公司董事会薪酬与考核委员会召开会议，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 2025 年限制性股票激励计划规定的授予条件已经成就，首次授予日确定为 2025 年 8 月 14 日，该授予日符合《管理办法》和公司《激励计划（草案）》及其摘要有关授予日的相关规定，本激励计划激励对象的主体资格合法、有效，同意首次授予 28 名激励对象共 167.00 万股限制性股票，授予价格为 10.02 元/股。

7、2025 年 8 月 14 日，公司召开第三届董事会第十四次会议，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 2025 年限制性股票激励计划规定的授予条件已经成就，同意确定 2025 年 8 月 14 日作为首次授予日，首次授予 28 名激励对象共 167.00 万股限制性股票，授予价格为 10.02 元/股。

8、2025 年 8 月 14 日，公司召开第三届监事会第十次会议，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》，认为首次授予部分激励对象作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效，公司和本次授予的激励对象均未发生不得授予限制性股票的情形，2025 年限制性股票激励计划规定的授予条件已经成就，同意以 2025 年 8 月 14 日作为首次授予日，首次授予 28 名激励对象共 167.00 万股限制性股票，授予价格为 10.02 元/股。

9、2025 年 12 月 30 日，公司召开第三届董事会第二十次会议，审议通过了《关于向 2025 年限制性股票激励计划激励对象授予预留限制性股票的议案》，认为 2025 年限制性股票激励计划规定的授予条件已经成就，同意以 2025 年 12

月 30 日作为预留授予日，预留授予 6 名激励对象共 19.00 万股限制性股票，授予价格为 10.02 元/股。

（二）本次调整、本次归属及本次作废的批准和授权

根据公司提供的会议资料，并经本所律师查验，就本次调整、本次归属及本次作废事项，公司已经履行了如下批准和授权：

2026 年 8 月 20 日，公司召开第四届董事会第三次会议，审议通过《关于调整 2025 年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于作废 2025 年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《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》，认为本激励计划首次授予及预留价格因派息由 10.02 元/股调整为 9.97 元/股，作废首次授予部分限制性股票中 4 名已离职激励对象获授但尚未归属的部分限制性股票，认为本激励计划首次授予部分第一个归属期的归属条件已成就，同意按照本激励计划的相关规定为符合归属条件的 24 名首次授予部分激励对象办理第一个归属期的 725,000 股限制性股票的归属相关事宜。董事会薪酬与考核委员会审议通过了上述议案。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，本次调整、本次归属及本次作废已取得了现阶段必要的批准和授权，符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律法规及规范性文件及公司《激励计划（草案）》的相关要求。

二、本次授予价格调整的具体情况

（一）调整原因

2026 年 6 月 10 日，公司披露了《2025 年年度权益分派实施公告》，并于 2026 年 6 月 18 日完成了 2025 年年度权益分派，以公司总股本 182,010,000 股，扣除回购专用证券账户已回购股份 1,955,066 股，实际参与分配的股本数为 180,054,934 股，以此为基数，向全体股东每 10 股派发现金红利人民币 0.50 元（含税），合计派发现金红利人民币 9,002,746.70 元（含税）。

根据《激励计划（草案）》规定，若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份归属登记期间，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股

份拆细、配股、缩股或派息等事项，限制性股票授予价格将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

（二）调整方法

公司涉及派息事项时，授予价格的调整方法： $P=P_0-V$ 。其中： P_0 为调整前的限制性股票授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的限制性股票授予价格。经派息调整后， P 仍须大于 1。

根据 2025 年第一次临时股东大会的授权，公司董事会同意对本次激励计划的授予价格进行调整：调整后授予价格=10.02-0.0494629=9.97 元/股。

综上，本所律师认为，本次调整符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律法规及规范性文件及公司《激励计划（草案）》的相关要求。

三、本次归属的具体情况

（一）归属期

根据《激励计划（草案）》，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，归属比例为获授限制性股票总数的 50%。

本激励计划的首次授予日为 2025 年 8 月 14 日，因此首次授予部分第一个归属期为 2026 年 8 月 14 日至 2027 年 8 月 13 日。

（二）归属条件及成就情况

根据《激励计划（草案）》、公司出具的说明、中兴华会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《2025 年度合并及母公司财务报表审计报告》（中兴华审字（2026）第 00008319 号）、《内部控制审计报告》（中兴华内控审字（2026）第 00000166 号），并经本所律师登陆中国证监会网站、证券期货市场失信记录查询平台、交易所网站、国家企业信用信息公示系统、信用中国等网站查询，关于本激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件及条件成就情况如下：

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。	公司未发生前述情形，符合归属条件						
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。	首次授予部分激励对象未发生前述情形，符合归属条件						
3、激励对象满足各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。	首次授予部分激励对象符合归属任职期限要求						
4、公司层面业绩考核要求 本激励计划在 2025 年-2026 年两个会计年度中，分年度对业绩指标进行考核，以达到考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划首次授予的限制性股票的业绩考核目标如下表所示： <table border="1" data-bbox="240 1319 1002 1615"> <thead> <tr> <th>归属期</th><th>业绩考核目标</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一个归属期</td><td>以 2024 年为基数，2025 年净利润增长率不低于 10%；或以 2024 年为基数，2025 年营业收入增长率不低于 10%</td></tr> <tr> <td>第二个归属期</td><td>以 2024 年为基数，2025 年和 2026 年累计净利润增长率不低于 20%；或以 2024 年为基数，2025 年和 2026 年累计营业收入增长率不低于 20%</td></tr> </tbody> </table> 注：1、上述“净利润”“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据，其中“净利润”指标指扣除非经常性损益后归属于公司股东的净利润，并以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划在对对应考核年度所涉及的股份支付费用之后的数值作为计算依据。 2、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。	归属期	业绩考核目标	第一个归属期	以 2024 年为基数，2025 年净利润增长率不低于 10%；或以 2024 年为基数，2025 年营业收入增长率不低于 10%	第二个归属期	以 2024 年为基数，2025 年和 2026 年累计净利润增长率不低于 20%；或以 2024 年为基数，2025 年和 2026 年累计营业收入增长率不低于 20%	公司 2025 年度营业收入为 913,599,732.05 元，以 2024 年营业收入为 828,161,718.93 元为基数，2025 年营业收入增长率为 10.32%。 因此，公司层面业绩指标符合归属条件要求，公司层面归属比例为 100%。
归属期	业绩考核目标						
第一个归属期	以 2024 年为基数，2025 年净利润增长率不低于 10%；或以 2024 年为基数，2025 年营业收入增长率不低于 10%						
第二个归属期	以 2024 年为基数，2025 年和 2026 年累计净利润增长率不低于 20%；或以 2024 年为基数，2025 年和 2026 年累计营业收入增长率不低于 20%						
5、激励对象个人层面绩效考核要求 激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。本激励计划授予的限制性股票的激励对象绩效考核结果	公司本激励计划首次授予部分的 28 名激励对象中：4 名激励对象离职，						

分为优秀、良好、合格和不达标四个档次，考核结果及归属比例如下表所示：

考核结果	优秀	良好	合格	不达标
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=激励对象上年度绩效考核结果对应的可归属比例*激励对象当年计划归属的限制性股票数量。

不具备激励对象资格，不得归属；24 名激励对象考核结果为优秀，个人层面归属比例为 100%。

（三）本次归属的激励对象及其归属数量

本激励计划首次授予部分第一个归属期可归属的激励对象共 24 人，可归属的限制性股票数量合计为 725,000 股，具体如下：

序号	姓名	职务	本次归属前已获授限制性股票数量（万股）	本次可归属限制性股票数量（万股）	本次归属股票数量占已获授限制性股票数量的比例
一、高级管理人员					
1	潘兴光	董事会秘书	6	3	50%
2	冯刚	财务总监	8	4	50%
二、其他激励对象					
核心业务人员（22 人）			131	65.5	50%
首次授予合计（24 人）			145	72.5	50%

注：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未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 20%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量，累计未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 1%。

2、本激励计划激励对象中不含公司独立董事、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、子女及外籍员工。

3、本激励计划草案披露时，戴相明先生任公司财务总监，后因个人原因辞职，现已不在公司任职；冯刚先生于 2025 年 11 月 21 日被聘任为公司财务总监。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司本激励计划首次授予部分已进入第一个归属期，第一个归属期的归属条件已成就，本次归属的激励对象及其归属数量符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律法规及规范性文件及公司《激励计划（草案）》的相关要求。

四、本激励计划部分限制性股票作废失效

（一）本次作废的原因及数量

根据《激励计划（草案）》等相关规定，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、协商解除劳动合同或聘

用协议、被公司解聘或辞退等离职情形，在情况发生之日起，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

根据公司说明并经本所律师核查，公司已授予限制性股票的 4 名激励对象已离职，已不符合激励资格，其获授的 22 万股限制性股票全部作废失效。

（二）本次作废的影响

公司本次作废部分已授予尚未归属的限制性股票，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，也不会影响本激励计划的继续实施。

综上，本所律师认为，本激励计划部分限制性股票作废原因及作废数量符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律法规及规范性文件及公司《激励计划（草案）》的相关要求。

五、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，本次调整、本次归属及本次作废已取得了现阶段必要的批准与授权，本次调整、本次归属及本次作废的情况，符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律法规及规范性文件及公司《激励计划（草案）》的相关要求。公司已经按照相关规定履行了现阶段的信息披露义务，公司需继续依法履行后续的信息披露义务。

本法律意见书正本叁份，经本所盖章及本所律师签字后生效，各份均具有同等法律效力。

（以下无正文）