
上海市广发律师事务所
关于苏州德龙激光股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划（草案）的

法律意见



电话：021-58358013 | 传真：021-58358012
网址：<http://www.gffirm.com> | 电子信箱：gf@gffirm.com
办公地址：上海市南泉北路 429 号泰康保险大厦 26 层 | 邮政编码：200120

上海市广发律师事务所
关于苏州德龙激光股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见

致：苏州德龙激光股份有限公司

上海市广发律师事务所（以下简称“本所”）接受苏州德龙激光股份有限公司（以下简称“公司”）的委托，作为其实行 2026 年限制性股票激励计划事项（以下简称“本次股权激励计划”）的专项法律顾问，根据《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）颁布的《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、上海证券交易所发布的《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“《自律监管指南》”）等法律、法规、规范性文件以及《苏州德龙激光股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，并按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神出具本法律意见书。

本所依据本法律意见书出具日以前已发生或存在的事实和我国现行法律、法规和中国证监会的有关规定发表法律意见，并声明如下：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。

在为出具本法律意见书所进行的调查过程中，公司保证已经提供了本所认为作为出具法律意见所必需的、真实的原始书面材料、副本材料，并保证上述文件真实、准确、完整，文件上所有签字与印章真实，复印件与原件一致。

本所同意将本法律意见书作为公司本次股权激励计划必备的法律文件之一，

随其他材料一同提交上海证券交易所予以公开披露，并愿意承担相应的法律责任。本法律意见书仅供本次股权激励计划之目的使用，非经本所事先书面同意，不得用作任何其他目的。

本所律师根据法律的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对本次股权激励计划出具如下法律意见。

一、关于公司实施本次股权激励计划的主体资格

（一）公司为依法设立并合法存续的上市公司

本所律师查验了公司持有的《营业执照》、自设立起的工商登记档案以及公司首次公开发行股票并在科创板上市的核准文件等资料。

根据本所律师的核查，公司现持有江苏省市场监督管理局核发的统一社会信用代码为 91320000772463777D 的《营业执照》，住所为中国（江苏）自由贸易试验区苏州片区苏州工业园区杏林街 98 号，法定代表人为 ZHAO YUXING，公司类型为股份有限公司（外商投资、上市），截至本法律意见书出具之日，公司注册资本为 10,336.00 万元。

经中国证监会于 2022 年 3 月 4 日出具的《关于同意苏州德龙激光股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》（证监许可[2022]460 号）同意注册、上海证券交易所于 2022 年 4 月 27 日出具《关于苏州德龙激光股份有限公司人民币普通股股票科创板上市交易的公告》（[2022]118 号）核准，公司首次公开发行人民币普通股股票 2,584 万股，并于 2022 年 4 月 29 日在上海证券交易所科创板上市交易，股票简称为“德龙激光”，股票代码为“688170”。

（二）根据本所律师的核查，公司依法设立后，未发生任何根据《公司法》第二百二十九条、第二百三十一条以及《中华人民共和国市场主体登记管理条例》第三十一条等法律、法规、规范性文件及《公司章程》所规定的破产、解散和被责令关闭等情形。

（三）公司不存在不得实施本次股权激励计划的情形

本所律师查阅了容诚会计师事务所（特殊普通合伙）出具的容诚审字[2026]215Z0482 号《审计报告》及公司上市后的公告文件。根据本所律师的核查，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励计划的情形：

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。

本所认为，公司为依法设立并有效存续的上市公司，不存在《管理办法》规定的不得实施股权激励计划的情形，具备实施本次股权激励计划的主体资格。

二、本次股权激励计划的合法合规性

公司于 2026 年 8 月 27 日召开的第五届董事会第十九次会议审议通过了《关于<公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》，对本次股权激励计划作出具体规定。

（一）本次股权激励计划的主要内容

本所律师查阅了《苏州德龙激光股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《股票激励计划（草案）》”）及董事会审议本次股权激励计划相关事项的会议资料。

根据本所律师的核查，《股票激励计划（草案）》由本激励计划的目的与原则、本激励计划的管理机构、激励对象的确定依据和范围、本激励计划的具体内容、本激励计划的实施程序、本激励计划的调整方法和程序、限制性股票的会计处理、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部分组

成。

根据本所律师的核查,《股票激励计划(草案)》已对下列事项作出明确规定或说明:

- 1、本次股权激励计划的目的;
- 2、激励对象的确定依据和范围;
- 3、本次股权激励计划拟授出的第一类、第二类限制性股票数量、所涉及的股票种类、来源、数量及占公司股本总额的百分比;第二类限制性股票首次及预留授予各期拟授出的权益数量、涉及的股票数量及占股权激励计划涉及股票总额的百分比、占公司股本总额的百分比;拟预留权益的数量、涉及股票数量及占股权激励计划的股票总额的百分比;
- 4、激励对象为董事、高级管理人员的,其各自可获授的权益数量、占股权激励计划拟授出权益总量的百分比;其他激励对象的分类、职务、可获授的权益数量及占股权激励计划拟授出权益总量的百分比;
- 5、本次股权激励计划的有效期,限制性股票的授予日、解除限售/归属安排和禁售期;
- 6、限制性股票的授予价格或授予价格的确定方法;
- 7、激励对象获授权益、行使权益的条件;
- 8、公司授出权益、激励对象行使权益的程序;
- 9、调整权益数量、股票数量、授予价格的方法和程序;
- 10、股权激励会计处理方法、限制性股票公允价值及确定方法、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响;
- 11、本次股权激励计划的变更、终止;
- 12、公司发生控制权变更、合并、分立以及激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时股权激励计划的执行;
- 13、公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制;

14、公司与激励对象的其他权利义务。

本所认为，本次股权激励计划的内容符合《管理办法》第九条的规定及《上市规则》第 10.7 条的规定。

（二）本次股权激励计划激励对象

1、根据《股票激励计划（草案）》，本次股权激励计划首次授予涉及的激励对象共计 187 人，占公司员工总人数（截至 2026 年 6 月 30 日，公司员工总人数为 1,103 人）的 16.95%，包括公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员以及公司董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东会选举或者公司董事会聘任。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与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

本激励计划的激励对象包括公司实际控制人 ZHAO YUXING（中文名：赵裕兴）。ZHAO YUXING 系公司董事长、总经理，主导公司经营管理与中长期发展战略，深度参与各项重大经营决策，对公司稳健运营与可持续发展承担核心责任，其作为本激励计划的激励对象，主要系考虑到其在公司经营管理中的核心作用以及彰显公司管理层对公司未来中长期发展的信心。同时，本激励计划系公司上市后首期股权激励计划，ZHAO YUXING 的主动参与，亦能够充分发挥示范引领作用，提升其他核心员工参与激励的积极性。公司将其纳入本激励计划符合公司实际情况和未来发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性与合理性。除 ZHAO YUXING 外，本激励计划的激励对象不包括其他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。

本激励计划的激励对象包含部分外籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：公司所处行业高度依赖核心技术人才，拟参与本激励计划的外籍员工在研发、技术、经营管理等领域承担关键职责，属于公司核心骨干人才，纳入激励范围具备合理性。本激励计划的实施既有利于稳固现有核心人才队伍，也有助于对外吸引优秀人才，将上述外籍员工纳入本激励计划，能够更好支撑公司长期战略与长远发展。

第二类限制性股票预留授予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，公司将在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留第二类限制性股票的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

2、根据《股票激励计划（草案）》及公司出具的确认文件，本次股权激励计划的激励对象不包括公司独立董事。

3、本所律师查阅了公司出具的确认文件。根据本所律师的核查，本次股权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。

本所认为，本次股权激励计划的激励对象符合《管理办法》第八条及《上市规则》第 10.4 条的规定，本次股权激励对象的主体资格合法、有效。

（三）关于业绩考核

为实施本次股权激励计划，公司第五届董事会第十九次会议审议通过了《关于<公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》，以绩效考核结果作为限制性股票激励计划解除限售或归属条件的依据。《苏州德龙激光股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“《股权激励考核管理办法》”）对考核目的、考核原则、考核范围、考核机构、考核指标及标准、考核期间与次数、考核程序、考核结果管理等内容进行了规定。

本所认为，公司为本次股权激励计划已制定《股权激励考核管理办法》，并

以绩效考核结果作为限制性股票激励计划的解除限售或归属条件，符合《管理办法》第十一条的规定。

（四）本次股权激励计划的股票来源

根据《股票激励计划（草案）》，本次股权激励计划采取的激励工具为限制性股票（含第一类限制性股票及第二类限制性股票，以下简称“标的股票”），第一类限制性股票激励计划的股票来源为公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票，第二类限制性股票激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票。

本所认为，本次股权激励计划所涉及的标的股票来源符合《管理办法》第十二条的规定。

（五）关于本次股权激励计划的股票总数及比例

根据《股票激励计划（草案）》，本次股权激励计划拟授予激励对象涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，数量不超过 235.00 万股，占《股票激励计划（草案）》公告时公司股份总数 10,336.00 万股的 2.27%。

其中，第一类限制性股票授予 35.00 万股，约占《股票激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 0.34%，占本激励计划拟授予权益总额的 14.89%。第一类限制性股票授予为一次性授予，无预留权益。

第二类限制性股票首次授予 161.35 万股，约占《股票激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 1.56%，占本激励计划授予权益总额的 68.66%；预留 38.65 万股，约占《股票激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 0.37%，占本激励计划授予权益总额的 16.45%。

根据《股票激励计划（草案）》，本次股权激励计划授予的限制性股票分配情况如下表所示：

1、第一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	国籍	职务	获授的第一类限制性股票数量（万股）	占第一类限制性股票授予权益总数的比例	占本激励计划授予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、董事、高级管理人员及核心技术人员							
1	赵裕兴	澳大利亚	董事长、总经理、核心技术人员	26.50	75.71%	11.28%	0.256%
2	李苏玉	中国	财务总监	0.50	1.43%	0.21%	0.005%
3	徐海滨	中国	核心技术人员	1.00	2.86%	0.43%	0.010%
4	李立卫	中国	核心技术人员	0.50	1.43%	0.21%	0.005%
二、其他激励对象							
公司董事会认为需要激励的其他人员（9人）				6.50	18.57%	2.77%	0.063%
合计				35.00	100.00%	14.89%	0.34%

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本公司股票均未超过公司总股本的1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会审议时公司股本总额的20%；

2、在第一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，可以将上述激励对象放弃的权益份额在其他激励对象之间进行分配或直接调减，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本公司股票均不超过公司总股本的1%；

3、本激励计划第一类限制性股票授予的激励对象不包括独立董事，除 ZHAO YUXING 先生外不包括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，也不包括《管理办法》认定的其他不得作为激励对象的人员；

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。

2、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	国籍	职务	获授的第二类限制性股票数量（万股）	占第二类限制性股票授予权益总数的比例	占本激励计划授予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、董事、高级管理人员及核心技术人员							
1	赵裕兴	澳大利亚	董事长、总经理、核心技术人员	10.00	5.00%	4.26%	0.10%
2	狄建科	中国	董事、副总经理、核心技术人员	6.00	3.00%	2.55%	0.06%
3	袁凌	中国	董事、副总经理、董事会秘书	5.00	2.50%	2.13%	0.05%
4	高峰	中国	职工代表董事	5.00	2.50%	2.13%	0.05%
5	李苏玉	中国	财务总监	5.00	2.50%	2.13%	0.05%
6	徐海滨	中国	核心技术人员	3.00	1.50%	1.28%	0.03%
7	李立卫	中国	核心技术人员	3.00	1.50%	1.28%	0.03%
二、其他激励对象							
公司董事会认为需要激励的其他人员（180人）				124.35	62.18%	52.91%	1.20%
三、预留部分							
预留部分合计				38.65	19.33%	16.45%	0.37%

合计	200.00	100.00%	85.11%	1.93%
----	--------	---------	--------	-------

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本公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 20%；

2、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，可以将上述激励对象放弃的权益份额在其他激励对象之间进行分配或直接调减，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本公司股票均不超过公司总股本的 1%；

3、本激励计划首次授予的激励对象不包括独立董事，除 ZHAO YUXING 先生外不包括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，也不包括《管理办法》认定的其他不得作为激励对象的人员；

4、预留部分的激励对象在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；

5、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。

根据《股票激励计划（草案）》，本次股权激励计划中的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未超过《股票激励计划（草案）》公告时公司股本总额的 1%。

本次股权激励计划实行后，公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本次股权激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 20%。

本所认为，本次股权激励计划所涉及的标的股票总数、激励对象通过本次股权激励计划获授的股票总数的限制均符合《管理办法》第十四条及《上市规则》第 10.8 条的规定。

（六）关于标的股票的授予价格及确定方法

1、第一类限制性股票

（1）授予价格

根据《股票激励计划（草案）》，第一类限制性股票的授予价格为每股 27.60 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 27.60 元的价格购买公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票。

（2）授予价格的确定方法

根据《股票激励计划（草案）》，本次股权激励计划第一类限制性股票的授予价格确定为 27.60 元/股，不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

①《股票激励计划（草案）》公告前 1 个交易日公司股票交易均价的 50%；

②《股票激励计划（草案）》公告前 20 个交易日公司股票交易均价的 50%。

（3）定价依据

本激励计划第一类限制性股票授予价格及定价规则以助力公司长远发展、维护全体股东合法权益为出发点。合理的定价安排能够有效提升本次股权激励实施效果，持续稳定核心人才队伍、充分激发员工干事积极性，为公司长期稳健发展建立长效机制支撑。

公司专注于激光精细微加工领域，行业具备典型技术密集属性，新产品研发、工艺迭代、前沿技术突破均高度依赖核心技术人员的专业积淀与实操经验。高素质稳定的技术人才团队是公司维持行业技术领先、构筑核心竞争壁垒的根本依托，合理的定价机制能够适配公司各阶段经营发展环境，增强公司在行业人才竞争中的核心优势，搭建长效、可持续的人才激励约束体系。

本激励计划的定价遵循约束与对等的原则，综合考量激励实施效果、股份支付对公司利润的影响等多重因素，合理划定激励对象范围与授予权益规模，相关安排不会对公司日常生产经营产生不利影响，贴合公司实际人才激励诉求，定价具备充分合理性。激励对象未来收益与公司中长期经营业绩、二级市场股价直接挂钩，实现收益共享、风险共担。综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司确定了本激励计划的授予价格为 27.60 元/股，作为公司上市后推出的首期股权激励计划，本次方案落地能够稳固核心人才队伍，深度绑定员工与全体股东的长期利益，助力公司中长期战略稳步落地。

2、第二类限制性股票

（1）授予价格

根据《股票激励计划（草案）》，第二类限制性股票的授予价格为每股 27.60 元（含预留部分），即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 27.60 元的价格购买公司向激励对象增发的公司 A 股普通股股票。

（2）授予价格的确定方法

根据《股票激励计划（草案）》，本次股权激励计划第二类限制性股票的首次授予价格确定为 27.60 元/股，不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

①本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价的 50%；

②本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价的 50%。

预留部分第二类限制性股票的授予价格与首次授予部分第二类限制性股票的授予价格一致。预留部分第二类限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

（3）定价依据

本次第二类限制性股票授予价格及定价规则以助力公司长远发展、维护全体股东合法权益为出发点。合理的定价安排能够有效提升本次股权激励实施效果，持续稳定核心人才队伍、充分激发员工干事积极性，为公司长期稳健发展建立长效机制支撑。

公司专注于激光精细微加工领域，行业具备典型技术密集属性，新产品研发、工艺迭代、前沿技术突破均高度依赖核心技术人员的专业积淀与实操经验。高素质稳定的技术人才团队是公司维持行业技术领先、构筑核心竞争壁垒的根本依托，合理的定价机制能够适配公司各阶段经营发展环境，增强公司在行业人才竞争中的核心优势，搭建长效、可持续的人才激励约束体系。

本激励计划的定价遵循约束与对等的原则，综合考量激励实施效果、股份支付对公司利润的影响等多重因素，合理划定激励对象范围与授予权益规模，相关安排不会对公司日常生产经营产生不利影响，贴合公司实际人才激励诉求，定价具备充分合理性。激励对象未来收益与公司中长期经营业绩、二级市场股价直接挂钩，实现收益共享、风险共担。综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司确定了本激励计划的授予价格为 27.60 元/股，作为公司上市后推出的首期股权激励计划，本次方案落地能够稳固核心人才队伍，深度绑定员工与全体股东的长期利益，助力公司中长期战略稳步落地。

本所认为，本次股权激励计划的授予价格及其确定方法符合《管理办法》第二十三条及《上市规则》第 10.6 条的规定。

（七）关于公司不提供财务资助的承诺

根据《股票激励计划（草案）》及公司出具的确认文件，激励对象的资金来源为其自有或自筹资金，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。

本所认为，公司已承诺不向激励对象就本次股权激励事宜提供任何财务资助，符合《管理办法》第二十一条的规定。

（八）关于限制性股票的授予与解除限售/归属条件

根据《股票激励计划（草案）》，公司对于本次股权激励计划中限制性股票的授予与解除限售/归属条件做出了相应的安排。

1、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应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）公司未发生以下任一情形：

A. 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；

B. 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；

C. 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；

D. 法律法规规定不得实行股权激励的；

E. 中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生以下任一情形：

A. 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

B. 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；

C. 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；

D. 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；

E. 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

F. 中国证监会认定的其他情形。

2、限制性股票的解除限售/归属条件

根据《股票激励计划（草案）》，激励对象获授的第一类限制性股票需同时满足以下解除限售条件方可分批次办理解除限售条件事宜，激励对象获授的第二类限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

（1）公司未发生以下任一情形：

A. 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；

B. 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；

C. 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；

D. 法律法规规定不得实行股权激励的；

E. 中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生以下任一情形：

A. 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

B. 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；

C. 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；

D. 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；

E. 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

F. 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解除限售的第一类限制性股票应当由公司按授予价格回购注销，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取消归属，并作废失效。

若激励对象发生上述第（2）条规定的不得被授予限制性股票的情形，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票应当由公司按授予价格回购注销，该激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

（3）任职期限要求

根据《股票激励计划（草案）》，激励对象所获授的各批次第二类限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

（4）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的第一类限制性股票的解除限售以及首次授予第二类限制性股票归属的考核年度为 2026-2028 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：

解除限售期	对应考核年度	公司业绩考核目标
第一个解除限售期/ 归属期	2026	以2025年营业收入为基础，2026年营业收入增长率不低于15%
第二个解除限售期/ 归属期	2027	以2025年营业收入为基础，2027年营业收入增长率不低于40%
第三个解除限售期/ 归属期	2028	以2025年营业收入为基础，2028年营业收入增长率不低于65%

注：（1）上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

（2）上述第一类限制性股票解除限售条件、第二类限制性股票归属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。

本激励计划预留授予的第二类限制性股票的归属考核年度为 2027-2028 年两

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	对应考核年度	公司业绩考核目标
第一个归属期	2027	以2025年营业收入为基础，2027年营业收入增长率不低于40%
第二个归属期	2028	以2025年营业收入为基础，2028年营业收入增长率不低于65%

解除限售期/归属期内，公司为满足解除限售/归属条件的激励对象办理解除限售/归属登记事宜。若各解除限售期/归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，所有激励对象对应考核当期计划归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

（5）个人层面业绩考核

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解除限售/归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为S、A、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解除限售/归属比例确定激励对象的实际解除限售/归属的股份数量：

考核评级	S	A	B	C
个人层面解除限售/归属比例	100%			0%

激励对象当年实际解除限售/归属的限制性股票数量=个人当年计划解除限售/归属的数量×个人层面解除限售/归属比例。

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售的，由公司按授予价格回购注销；激励对象当期计划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，作废失效，不可递延至下一年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议批准，可终止本激励计划或可决定对本激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；对本激励计划的尚未归属的某一

批次/多个批次的第二类限制性股票不得归属，由公司作废处理。

本所认为，本次股权激励计划明确了限制性股票的授予条件与归属条件，符合《管理办法》第七条、第八条、第十条、第十一条、第十八条及《上市规则》第 10.2 条、10.7 条的规定。

（九）关于本次股权激励计划的有效期、授予日、解除限售/归属安排及禁售期

1、有效期

本激励计划第一类限制性股票的有效期为自限制性股票授予登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 48 个月；本激励计划第二类限制性股票的有效期为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 48 个月。

2、授予日

授予日在本次股权激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予权益，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，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未完成授予的限制性股票失效。

公司在下列期间不得向激励对象授予第一类限制性股票：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（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在决策过程中，至依法披露之日内；

（4）中国证监会和上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重

大事项。在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象授予第一类限制性股票时应当符合修改后的《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。

上述公司不得授出第一类限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

3、解除限售及归属安排

(1) 第一类限制性股票的解除限售安排

本激励计划授予的第一类限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日止	30%
第二个解除限售期	自授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个解除限售期	自授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日止	40%

在上述约定期间内未申请解除限售的第一类限制性股票或因未达到解除限售条件而不能解除限售的第一类限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销，相关权益不得递延至下期解除限售。

激励对象获授的第一类限制性股票由于资本公积金转增股本、派发股票红利、股份拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与第一类限制性股票解除限售期相同。若届时公司对尚未解除限售的第一类限制性股票进行回购注销的，则因前述原因获得的股份将一并回购注销。

(2) 第二类限制性股票的归属安排

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：

A.公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，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十五日起算，至公告前一日；

B.公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

C.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在决策过程中，至依法披露之日内；

D.中国证监会和上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象归属第二类限制性股票时应当符合修改后的《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。

本激励计划首次授予的第二类限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
首次授予 第一个归属期	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	30%
首次授予 第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
首次授予 第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	40%

本激励计划预留授予的第二类限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
预留授予 第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
预留授予 第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

在上述约定期间内未归属的第二类限制性股票或因未达到归属条件而不能

申请归属的该期第二类限制性股票，不得归属，作废失效。

激励对象根据本激励计划获授的第二类限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票由于资本公积转增股本、股份拆细、配股、送股等情形增加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，若届时第二类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、禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票解除限售/归属后其售出受限制的时间段。激励对象若为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（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本公司股份。

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益（中国证监会规定的豁免短线交易情形除外）。

（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相关规定。

本所认为，本次股权激励计划对有效期、授予日、解除限售/归属安排及禁售期进行了明确规定，符合《管理办法》的相关规定。

（十）本次股权激励计划的调整方法及程序

根据《股票激励计划（草案）》，若在《股票激励计划（草案）》公告当日至激励对象完成第一类限制性股票登记期间、第二类限制性股票归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性

股票数量进行相应的调整；在《股票激励计划（草案）》公告当日至激励对象完成第一类限制性股票登记期间、第二类限制性股票归属前，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。当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于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》和本次股权激励计划的规定出具专业意见。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，同时公告律师事务所出具的法律意见书。

本所认为，公司对于本次股权激励计划调整方法及程序的规定符合《管理办法》第四十六条的规定。

（十一）第一类限制性股票回购注销

根据《股票激励计划（草案）》，公司按本次股权激励计划规定回购注销第一类限制性股票的，除本次股权激励计划另有约定外，回购价格为授予价格，但根据本次股权激励计划需对回购价格进行调整的除外。激励对象获授的第一类限制性股票完成授予登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的第一类限制性股票的回购数量及价格做相应的调整。

本所认为，公司对于本次股权激励计划第一类限制性股票回购注销的规定符合《管理办法》第二十六条的规定。

（十二）关于限制性股票的会计处理

《股票激励计划（草案）》规定了限制性股票的会计处理，公司将根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，对公司本次股权激励计划成本进行计量和核算。

综上所述，本所认为，本次股权激励计划符合《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件的规定。

三、本次股权激励计划履行的法定程序

（一）本次股权激励计划已经履行的程序

1、2026年8月17日，公司召开第五届董事会薪酬与考核委员会第三次会议，审议通过了《关于<公司2026年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》，并同意将该等议案提交公司第五届董事会第十九次会议审议。董事会薪酬与考核委员会于2026年8月27日出具《关于公司2026年限制性股票激励计划相关事项的核查意见》，对实施股权激励计划是否有利于公司的持续发展、是否存在损害公司及全体股东利益的情形等事项发表了意见，符合《管理办法》第三十四条的规定。

2、2026年8月27日，公司召开第五届董事会第十九次会议，审议通过了《关于<公司2026年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东会授权董事会办理2026年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案，ZHAO YUXING、狄建科、袁凌、高峰作为激励对象进行了回避表决，符合《管理办法》第三十三条的规定。

本所认为，截至本法律意见书出具之日，本次股权激励计划已经按照《管理办法》的规定履行了现阶段必要的法律程序。

（二）本次股权激励计划尚需履行的程序

根据《管理办法》的相关规定，本次股权激励计划尚需履行下列程序：

1、公司应在召开股东会前，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和职务，公示期不少于10日，董事会薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见，公司应当在股东会审议本激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单审核及公示情况的说明。

2、公司将内幕信息知情人在《股票激励计划（草案）》公告前6个月内买卖公司股票及衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易。

3、公司召开股东会审议本次股权激励计划。公司股东会在对本次股权激励计划进行投票表决时，须在提供现场投票方式的同时，提供网络投票方式。公司

股东会应当对本次股权激励计划中的相关内容进行逐项表决，每项内容均需经出席会议的股东所持有效表决权的三分之二以上通过，关联股东应当回避表决。

4、股东会批准本次股权激励计划后，董事会根据股东会授权办理本次股权激励计划相关授予、登记等事宜。

本所认为，截至本法律意见书出具之日，公司实施本次股权激励计划已履行了现阶段必要的程序，公司尚需按照相关法律、法规和规范性文件的规定履行相应程序。

四、本次股权激励计划的信息披露

根据本所律师的核查，公司已向上海证券交易所递交了与本次股权激励计划相关的董事会决议、《股权激励计划（草案）》及其摘要的公告申请。随着本次股权激励计划的进行，公司还将根据《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规以及规范性文件的规定继续履行相应的信息披露义务。

本所认为，截至本法律意见书出具之日，公司已依法履行了现阶段应当履行的信息披露义务，符合《管理办法》第五十三条及《上市规则》第 10.1 条及《自律监管指南》的相关规定。公司尚需按照《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》的相关规定继续履行后续的信息披露义务。

五、本次股权激励计划对公司及全体股东利益的影响

根据《股票激励计划（草案）》，本次股权激励的实施系为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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。

本次股权激励计划符合《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，不存在违反有关法律、行政法规的情形。

本次股权激励计划已履行了现阶段所需要的内部决策程序，尚需经公司股东

会审议并以特别决议通过后方可实施，前述安排有利于全体股东对本次股权激励计划充分发表意见，表达自身意愿，保障股东对公司重大事项的知情权及决策权。

公司董事会薪酬与考核委员会对本次股权激励计划发表了明确意见，认为公司实施本次股权激励计划不会损害公司及全体股东的利益。

本所认为，本次股权激励计划不存在违反有关法律、行政法规的情形，亦不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

六、本次股权激励计划关联董事回避表决情况

根据《股票激励计划（草案）》《苏州德龙激光股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划激励对象名单》及公司审议本次股权激励计划的董事会决议等文件，董事会审议本次股权激励相关议案时，参与本次股权激励的关联董事 ZHAO YUXING、狄建科、袁凌、高峰进行了回避表决。

七、结论意见

综上所述，本所认为，公司具备实施本次股权激励计划的主体资格；本次股权激励计划符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定；本次股权激励计划已履行了现阶段必要的程序，不存在违反信息披露义务的情形；本次股权激励计划不存在明显损害公司及其全体股东的利益和违反有关法律、行政法规的情形；本次股权激励计划尚需经公司股东会以特别决议审议通过后方可实行。

本法律意见书正本肆份。

（以下无正文）

（本页无正文，为《上海市广发律师事务所关于苏州德龙激光股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见》之签署页）



上海市广发律师事务所

经办律师

单位负责人

何明志

姚思静

姚思静

何明志

2026 年 8 月 28 日