



江苏世纪同仁律师事务所
关于联检（江苏）科技股份有限公司
2026 年股票期权激励计划（草案）的
法律意见书

苏同律证字 2026 第[138]号

南京市建邺区贤坤路江岛智立方 C 座 4 层
F4, Building C, Jiangdao Intelligent Cube,
Xiankun Road, Jianye District, Nanjing
电话/Tel: +86 25-83304480 传真/Fax: +86 25-83329335
邮编/P.C.: 210019

目 录

一、公司符合实行本次激励计划的条件	2
二、本次激励计划内容的合法合规性	19
三、本次激励计划涉及的法定程序	19
四、本次激励计划的信息披露	20
五、公司不存在为激励对象提供财务资助的情形	20
六、本次激励计划涉及的回避表决情况	20
七、本次激励计划对公司及全体股东利益的影响	20
八、结论意见	21

**江苏世纪同仁律师事务所关于
联检（江苏）科技股份有限公司
2026 年股票期权激励计划（草案）的
法律意见书**

苏同律证字 2026 第[138]号

致：联检（江苏）科技股份有限公司

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》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《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、规范性文件，以及《联检（江苏）科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），本所作为联检（江苏）科技股份有限公司（以下简称“联检科技”或“公司”）特聘专项法律顾问，就公司 2026 年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”）、《2026 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）所涉有关法律问题出具本法律意见书。

就出具本法律意见书，本所特作以下声明：

1. 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。

2. 本所出具本法律意见书的依据除出具日以前已发生或存在的事实外，还包括我国现行法律、法规、规章和规范性文件之规定。本所认定有关事项是否合

法有效是以该等事项发生时所应适用的法律、行政法规为依据，同时也充分考虑了政府有关主管部门给予的有关批准或确认。

3. 为出具本法律意见书，本所事先对本次激励计划进行了尽职调查，并获得相关方如下声明和保证：相关方已向本所提供了出具本法律意见书所必需且力所能及的全部有关事实材料。有关书面材料及书面证言均真实有效，所有书面文件的签字和/或印章均属真实，所有副本材料或复印件均与正本材料或原件一致；不存在任何虚假或误导性陈述，亦不存在任何重大遗漏。对上述声明、保证之充分信赖是本所出具本法律意见书的基础和前提。

4. 本所以对有关文件的审查未涉及非法律专业领域的有关财务数据和经营业绩等资料，鉴于本所并不具有对上述数据和结论作出核查和评价的适当资格，本所对上述数据和业绩结论的引用，不应在任何意义上理解为本所对上述数据和业绩结论之真实、准确或完整性作出任何明示或暗示的认可或保证。

5. 本所以对与本法律意见书有关的所有文件资料进行了审查判断，并据此出具本法律意见书；但对于至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所依赖于公司和其他有关单位或有关人士出具或提供的证明文件或文件的复印件出具本法律意见书。

6. 本所同意将本法律意见书作为本次激励计划的法律文件，随同其他材料一起向有关审核部门报备或公开披露，并愿意依法承担相应的法律责任。非经本所书面认可，请勿将本法律意见书用于任何其他用途。

本所根据有关法律、法规的有关规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责的精神，对公司提供的上述文件和有关事实进行了核查和验证，本所经办律师现出具法律意见如下：

一、公司符合实行本次激励计划的条件

（一）公司依法设立并有效存续

1. 根据公司提供的资料并经本所律师核查，公司系由常州市建筑科学研究

院有限公司于 2011 年 6 月 30 日整体变更而来。

2. 2022 年 4 月 29 日，中国证券监督管理委员会（以下简称为“中国证监会”）下发《关于同意联检（江苏）科技股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》（证监许可〔2022〕920 号），同意公司首次公开发行股票注册的申请。2022 年 8 月 31 日，公司在深圳证券交易所（以下简称为“证券交易所”）上市。2025 年 4 月，公司名称变更为联检（江苏）科技股份有限公司。截至法律意见书出具日，公司股票代码为 301115，股票简称“联检科技”。

3. 公司现持有常州市政务服务管理办公室于 2025 年 10 月 21 日核发的《营业执照》（统一社会信用代码：91320400467286786T），注册资本为 18,352.4850 万元，公司类型为股份有限公司（上市），法定代表人为周剑峰，住所为常州市木梳路 10 号。经营范围为：许可项目：建设工程质量检测；水利工程质量检测；雷电防护装置检测；特种设备检验检测；地质灾害治理工程勘查；检验检测服务；建设工程勘察；安全评价业务；认证服务；测绘服务（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动，具体经营项目以审批结果为准）一般项目：技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广；运行效能评估服务；承接档案服务外包；水利相关咨询服务；环保咨询服务；土地调查评估服务；消防技术服务；节能管理服务；生态资源监测；公路水运工程试验检测服务；地理遥感信息服务（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）。经营期限为 2003 年 3 月 19 日至无固定期限。

4. 截至本法律意见书出具之日，公司未出现《公司章程》规定需要解散，股东会决议解散或因合并、分立而需要解散或被人民法院依照《公司法》第二百三十一条的规定予以解散的情形；未出现因不能清偿到期债务而依法宣告破产的情形；亦未出现被依法吊销营业执照、责令关闭或者被撤销的情形。

本所律师认为，公司为依法设立并有效存续的上市公司，具备实施本次激励计划的主体资格。

（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《公司章程》、公司发布的公告、容诚会计师事务所（特殊普通合伙）

出具的《联检(江苏)科技股份有限公司审计报告》(容诚审字[2026]215Z0009号)及公司出具的说明,并经本所律师核查,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列情形:

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,本所律师认为,公司为依法设立并有效存续的上市公司,具备实行股权激励的主体资格,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,符合《管理办法》规定的实行本次激励计划的条件。

二、本次激励计划内容的合法合规性

2026年5月11日,联检科技召开了第五届董事会第三十次会议,审议通过了《联检(江苏)科技股份有限公司2026年股票期权激励计划(草案)》,《激励计划(草案)》对本次激励计划所涉及的相关事项进行了规定。

(一) 本次激励计划的目的

根据《激励计划(草案)》,本次激励计划的目的是为了进一步建立、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,使各方共同关注和推动公司的长远发展,在充分保障股东利益的前提下,按照激励与约束对等的原则,根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第1号》等有关法

律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本次激励计划。

本所律师认为，《激励计划（草案）》明确了实施目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

（二）本次激励计划的对象

1. 激励对象的确定依据

（1）激励对象确定的法律依据

本次激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第1号》等有关法律、行政法规、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

本次激励计划的激励对象为在公司（含子公司、控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干，不包括公司独立董事、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。

2. 授予激励对象的范围

（1）本次激励计划涉及的首次授予的激励对象不超过80人，包括：1、公司董事、高级管理人员；2、公司中层管理人员；3、公司核心技术（业务）骨干。首次授予激励对象中不包括公司独立董事、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，也不包括《管理办法》第八条规定不得成为激励对象的人员。

以上激励对象包含外籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：该等外籍激励对象与其他员工同为公司核心管理、技术或业务人员，在公司的战略执行、研发创新及市场拓展等方面发挥着重要作用。公司通过实施股权激励计划，进一步促进核心人才队伍的建设和稳定，确保激励的公平性与一致性，从而助力公司长远发展。

本次激励计划激励对象中，董事须经公司股东会或职工代表大会选举产生，高级管理人员须经公司董事会聘任产生。上述激励对象中，所有激励对象必须在公司授予权益时以及本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

根据《激励计划（草案）》的规定以及联检科技的确认，并经本所律师核查，上述人员不包括独立董事、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。

(2) 预留权益的授予对象应当在本次激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确，经董事会提出、薪酬与考核委员会发表明确意见、本所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。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定且首次已获授股票期权的董事、高级管理人员不再授予预留份额。

3. 激励对象的资格

根据《激励计划（草案）》、联检科技的声明与承诺、薪酬与考核委员会核实，本次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。

若在本次激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本次激励计划的权利，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）》明确了本次激励计划激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第九条第（二）项的规定，且激励对象的资格符合《管理办法》第八条的规定。

（三）本次激励计划标的股票的来源及数量

1. 本次激励计划标的股票的来源

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

2. 本次激励计划标的股票的数量

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划拟向激励对象授予股票期权数量为 1,680 万份，约占本激励计划草案公告时公司总股本 18,352.4850 万股的 9.15%。其中，首次授予 1,520 万份，约占本激励计划草案公告时公司总股本的 8.28%，约占本激励计划拟授予权益总额的 90.48%；预留授予 160 万份，约占本激励计划草案公告时公司总股本的 0.87%，约占本激励计划拟授予权益总额的 9.52%。

截至本次激励计划草案公布日，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次激励计划草案公告时公司股本总额的 20%。本次激励计划中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数量累计未超过公司股本总额的 1%。

本所律师认为，《激励计划（草案）》明确了拟授出权益的数量、拟授出权益涉及的标的股票种类、来源、数量及占上市公司股本总额的百分比；明确了拟预留权益的数量、涉及标的股票数量及占本次激励计划的标的股票总额的百分比，符合《管理办法》第九条第（三）项的规定；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占公司股本总额的比例、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股票占公司股本总额的比例符合《管理办法》第十四条第二款、《上市规则》8.4.5 条的规定。

（四）激励对象拟授出权益的分配情况

本次激励计划拟授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	任职类别	获授的股票 期权数量 (万份)	占拟授予 权益总额 的比例	占草案公告时 公司股本总额 的比例
1	周剑峰	中国	董事长、总经理	160	9.52%	0.87%
2	吴海军	中国	副总经理、 董事会秘书	50	2.98%	0.27%
3	刘小玲	中国	董事、财务总监	50	2.98%	0.27%
4	黄海鲲	中国	董事、副总经理	50	2.98%	0.27%
5	朱晔	中国	职工代表董事	50	2.98%	0.27%
6	李信柱	中国 香港	中高层管理人员	10	0.60%	0.05%
7	洪双进	中国 香港	中高层管理人员	29	1.73%	0.16%
8	梅怡然	澳大利 亚	中高层管理人员	20	1.19%	0.11%
其他中高层管理人员、核心技术（业务） 骨干（72人）				1,101	65.54%	6.00%
首次授予				1,520	90.48%	8.28%
预留部分				160	9.52%	0.87%
合计				1,680	100%	9.15%

根据《激励计划（草案）》，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数均未超过本次激励计划草案公告时公司股本总额的 1.00%。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次激励计划草案公告时公司股本总额的 20.00%。

在股票期权授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会授予数量作相应调整，将激励对象放弃的权益份额在激励对象之间进行分配调整或调整至预留部分或直接调减，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得超过公司股本总额的 1.00%。

本所律师认为，《激励计划（草案）》明确了公司激励对象可获授股票期权的

权益数量及占本次激励计划拟授出权益总量的百分比，符合《管理办法》第九条第（四）项和第十四条的规定。

（五）本次激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期安排如下：

1、有效期

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划的有效期为自股票期权首次授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

2、授予日

根据《激励计划（草案）》，授权日在本次激励计划经公司股东会审议后由董事会确定，授权日必须为交易日。本次激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会对激励对象首次授予股票期权，并完成登记、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，并宣告终止实施本次激励计划。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分须在本次激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内明确预留权益的授予对象，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

3、等待期

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划授予的股票期权适用不同的等待期。

本次激励计划首次授予股票期权的等待期为自首次授权日起 12 个月、24 个月、36 个月。

若预留部分股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之前（含披露日）授予，预留部分的等待期为自预留授权日起 12 个月、24 个月、36 个月；若预留部分股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之后（不含披露日）授予，则预留

部分的等待期为自预留授权日起 12 个月、24 个月。

等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

4、可行权日

根据《激励计划（草案）》，在本次激励计划经股东会通过后，授予的股票期权自授权之日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

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

（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者进入决策程序之日至依法披露之日；

（4）中国证监会及深圳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。

在本次激励计划有效期内，若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

在可行权日内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权。

本次激励计划首次授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授权之日起 12 个月后的首个交易日起至授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%

行权安排	行权时间	行权比例
第二个行权期	自授权之日起 24 个月后的首个交易日起至授权之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授权之日起 36 个月后的首个交易日起至授权之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之前（含披露日）授予，则各期行权安排与首次授予行权时间安排一致；

若预留部分股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之后（不含披露日）授予，则预留部分股票期权的行权期及各期行权时间和比例的安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授权之日起 12 个月后的首个交易日起至授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自授权之日起 24 个月后的首个交易日起至授权之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象必须在股票期权激励计划有效期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权且不得递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

5、禁售期

根据《激励计划（草案）》，禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本次激励计划的禁售规定按照《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、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。

(3) 激励对象为公司董事、高级管理人员的，减持公司股份还需遵守《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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 10 号——股份变动管理》等有关规定。

(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。

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）》明确了本次激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期安排，符合《管理办法》第九条第（五）项、《自律监管指南第 1 号》的相关规定；本次激励计划关于股票期权授予日、等待期、可行权日、禁售期安排的规定符合《管理办法》第十九条、第三十条、第三十一条的规定。

（六）股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

1、首次授予部分股票期权的行权价格

本次激励计划首次授予的股票期权的行权价格为 25.63 元/份，即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以 25.63 元的价格购买 1 股公司 A 股普通股股票。

2、首次授予部分股票期权的行权价格的确定方法

本次激励计划首次授予的股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

(1) 本次激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）为 25.63 元/股。

(2) 本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）为 22.09 元/股。

3、预留部分股票期权的行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格与首次授予的股票期权的行权价格一致，即 25.63 元/份。预留部分股票期权在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

在本次激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事宜，首次及预留部分股票期权的行权价格将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）》已明确了本次激励计划的股票期权的行权价格及行权价格确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项的规定；本次激励计划股票期权授予价格的确定方法符合《管理办法》第二十九条的规定。

（七）股票期权的授予与行权条件

1、股票期权的授予条件

根据《激励计划（草案）》，只有在同时满足下列授予条件时，公司方可向激励对象授予股票期权，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股票期权。

（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。

(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、股票期权的行权条件

根据《激励计划（草案）》，行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

(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。

(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行权的股票期权不得行权，由公司注销；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行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(3) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 5%或 2026 年净利润不低于 4,650 万元。
第二个行权期	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 10%或 2027 年净利润不低于 5,110 万元。
第三个行权期	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 15%或 2028 年净利润不低于 5,580 万元。

注：①上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表所载的营业收入；

②上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）所涉股份支付费用后的数值作为计算依据。

若预留的股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之前(含披露日)授予, 则各年度业绩考核目标与首次授予一致; 若预留的股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之后(不含披露日)授予, 则各年度业绩考核目标如下:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2025 年营业收入为基数, 2027 年营业收入增长率不低于 10%或 2027 年净利润不低于 5,110 万元。
第二个行权期	以 2025 年营业收入为基数, 2028 年营业收入增长率不低于 15%或 2028 年净利润不低于 5,580 万元。

注: ①上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表所载的营业收入;

②上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润, 并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划(若有)所涉股份支付费用后的数值作为计算依据。

股票期权行权条件达成, 则激励对象可按照本激励计划的规定行权, 公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若行权期内, 公司当期业绩水平未达到业绩考核条件的, 所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权, 由公司注销。

(4) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。公司根据激励对象是否承担经营业绩考核职责, 将其分为 A 类、B 类激励对象并分别适用不同的个人考核要求。

其中, A 类激励对象依据自身承担的经营业绩目标完成情况及考核年度个人绩效考核结果, 核定个人层面行权比例; B 类激励对象仅依据考核年度个人绩效考核结果, 核定个人层面行权比例。个人层面考核年度与公司层面考核年度保持一致。

针对 A 类激励对象, 个人年度绩效考核评分不低于 80 分的, 其个人层面行权比例系数根据经营业绩目标基准值 (M) 的实际完成率 (R) 确定, 具体标准如下:

个人经营业绩目标 完成率 (R)	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 80\%$	$R < 80\%$
个人层面行权比例系数	1.0	$0.5 + 2.5 \times (R - 80\%)$	0

注：个人经营业绩目标完成率 (R) = 个人经营业绩实际完成值 ÷ 个人经营业绩目标基准值 × 100%

若个人当年度绩效考核评分低于 80 分，则激励对象当期对应行权份额不得行权，由公司予以注销，且不可递延至下一年度行权。

针对 B 类激励对象，其个人层面行权比例系数按下表确定：

个人绩效考核结果 (S)	S=100 分	100 分 > S ≥ 80 分	S < 80 分
个人层面行权比例系数	1.0	$0.5 + 0.025 \times (S - 80)$	0

综上，在满足公司层面业绩考核要求的情况下，激励对象当期实际可行权额度 = 个人当期计划行权的股票期权数量 × 个人层面对应的行权比例系数。计算结果按 100 股为整数倍向下取整确定最终可行权数量。激励对象因公司层面或个人层面考核原因当期未能行权、未能足额行权的股票期权份额，均不得递延行权，由公司统一注销。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，在本激励计划对应的考核期内，其个人所获股票期权的行权，除满足上述行权条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

本次激励计划具体考核内容依据公司为本次激励计划制定的《考核管理办法》执行。

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）》明确了激励对象获授权益、行使权益的条件，符合《管理办法》第九条第（七）项和第十条的规定；本次激励计划股票期权授予条件与行权条件符合《管理办法》第十一条、第三十一条和第三十二条的规定。

（八）本次激励计划的调整方法和程序

根据《激励计划（草案）》，若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。

根据《激励计划（草案）》，若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，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，应对股票期权的行权价格进行相应的调整，但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。

根据《激励计划（草案）》，当出现上述情况时，根据公司股东会授权，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。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相应法律意见。

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）》已明确本次激励计划关于调整权益数量、标的股票数量、授予价格的方法和程序，符合《管理办法》第九条第（九）项的规定；本次激励计划的调整方法和程序符合《管理办法》第四十八条和第五十九条的规定。

（九）其他

经本所律师核查，《激励计划（草案）》已对本次激励计划的管理机构、股票期权的会计处理、本次激励计划的实施程序、公司/激励对象的其他权利义务、公司/激励对象发生异动时本次激励计划的处理等内容进行了规定，该等内容符合《管理办法》等有关法律、法规的相关规定。

综上所述，本所律师认为，《激励计划（草案）》具备《管理办法》规定的相关内容，且该等内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规的相关规定。

三、本次激励计划涉及的法定程序

（一）本次激励计划已经履行的法定程序

经本所律师核查，为实施本次激励计划，截至本法律意见书出具之日，公司已经履行了以下法定程序：

1、公司董事会薪酬与考核委员会拟订了《激励计划（草案）》及《考核管理办法》，并将其提交公司董事会审议。

2、2026年5月11日，公司召开第五届董事会第三十次会议，审议通过了：《关于公司<2026年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2026年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请公司股东会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等涉及本次激励计划的相关议案。关联董事已回避表决。

（二）本次激励计划需要履行的后续程序

公司实施本次激励计划尚待履行如下程序：

1、本次激励计划需经股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。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股权激励计划前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、公司股东会审议本次激励计划时，作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。

3、本次激励计划经公司股东会审议通过，且达到本次激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权。经股东会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、行权和注销等具体事宜。

经核查，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司已经履行了现阶段必要的程序，符合《管理办法》《上市规则》等法律、法规和规范性文件的规定，仍需根据有关法律、法规和规范性文件的规定继续履行后续相关程序。

四、本次激励计划的信息披露

经公司确认，公司董事会审议通过《激励计划（草案）》后，公司将按照《管理办法》的规定公告与本次激励计划有关的董事会决议、《激励计划（草案）》及其摘要、薪酬与考核委员会意见等文件。

本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，本次激励计划的信息披露符合《管理办法》第五十三条的规定。公司还需根据本次激励计划的进展情况，按照《管理办法》《自律监管指南第1号》等法律、法规和规范性文件的规定履行后续信息披露义务。

五、公司不存在为激励对象提供财务资助的情形

根据《激励计划（草案）》及公司书面承诺，激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，公司不存在为激励对象依激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助的情形，符合《管理办法》第二十一条的规定。

六、本次激励计划涉及的回避表决情况

经核查，本次激励计划首次授予的拟激励对象名单中包括公司董事，公司第五届董事会第三十次会议就本次激励计划相关议案进行表决时，关联董事均已回避表决。

综上，本所律师认为：董事会对本次激励计划的表决情况符合《管理办法》第三十三条的规定。

七、本次激励计划对公司及全体股东利益的影响

（一）根据《激励计划（草案）》，本次激励计划的目的是为进一步建立、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，使各方共同关注和推动公司的长远发展。

（二）股东知情权及决策权

公司依法履行了《激励计划（草案）》现阶段应履行的内部决策程序，并将依法进行信息披露，尚需履行股东会审议等后续程序，保证了激励计划的合法性及合理性，并保障股东对公司重大事项的知情权及决策权。

（三）薪酬与考核委员会意见

公司薪酬与考核委员会对本次激励计划发表了明确意见，认为公司实施激励计划有利于公司的持续发展，不会损害公司及全体股东的利益。

综上所述，本所律师认为，本次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。

八、结论意见

综上所述，本所律师认为：

公司具备实施本次激励计划的主体资格和条件；公司本次激励计划符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第1号》等相关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定；公司已经履行了现阶段必要的程序，不存在违反信息披露的情形，不存在为激励对象提供财务资助的情形；董事会对本次激励计划的表决情况符合《管理办法》的规定；公司本次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。本次激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

本法律意见书正本一式贰份。

（以下无正文）

（此页无正文，为《江苏世纪同仁律师事务所关于联检（江苏）科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）的法律意见书》的签署页）



江苏世纪同仁律师事务所

负责人：许成宝

经办律师：

华诗影

秦晓宇

2026 年 5 月 12 日