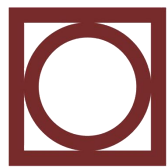


广东华商律师事务所
关于
深圳市强瑞精密技术股份有限公司
2026 年股票期权激励计划（草案）的
法律意见书

二〇二六年八月



華商律師

CHINA COMMERCIAL LAW FIRM

深圳市福田区深南大道 4011 号香港中旅大厦 21-26 层
21-26/F, HKCTS Tower, 4011 Shennan Road, Futian District, Shenzhen, PRC
电话(Tel): 0086-755-83025555 传真(Fax): 0086-755-83025068
邮政编码(P.C.): 518000 网址: www.huashanglawyer.com

广东华商律师事务所

关于深圳市强瑞精密技术股份有限公司

2026 年股票期权激励计划（草案）的

法律意见书

致：深圳市强瑞精密技术股份有限公司

广东华商律师事务所（以下简称“本所”）接受深圳市强瑞精密技术股份有限公司（以下简称“强瑞技术”或“公司”）委托，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》”）、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）《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（以下简称“深交所”）《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《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》”）等法律、法规、规范性文件及《深圳市强瑞精密技术股份有限公司章程》（以下简称“《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，就深圳市强瑞精密技术股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）涉及的相关事项出具本法律意见书。

本所及本所律师依据《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）》等规定及本法律意见书出具之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。

为出具本法律意见书，本所律师特作如下声明：

1.本所律师是依据本法律意见书出具之日以前已经发生或者存在的事实和中国现行法律、法规和中国证监会的有关规定发表法律意见。

2.本所律师已经严格履行法定职责，遵循勤勉尽责和诚实信用原则，对公司实施本激励计划的合法合规性进行了充分的核查验证，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。

3.强瑞技术保证，其已向本所律师提供了为出具本法律意见书所必需的文件资料，并就相关事宜作出了口头或书面陈述；相关资料及陈述真实、准确、完整、有效，不存在任何隐瞒、虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏；相关材料上的签字和印章是真实的，并已履行了签署该等文件资料所必需的法定程序，获得了合法授权；有关副本材料或者复印件与正本材料或原件是一致、相符的。

4.本法律意见书仅供公司实施本激励计划之目的使用，未经本所及本所律师书面同意，不得用作任何其他目的。

5.本所律师同意公司引用本法律意见书的内容，但公司作引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解，本所律师有权对相关文件的相应内容再次审阅并确认。

6.本所律师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，并依法对所出具的法律意见承担相应的法律责任。

7.本所律师未授权任何单位或个人对本法律意见书作任何解释或说明。

基于上述，本所律师发表法律意见如下：

正文

一、本激励计划的主体资格

(一) 基本信息

强瑞技术现持有深圳市市场监督管理局核发的《营业执照》，工商登记的主要信息如下：

公司名称	深圳市强瑞精密技术股份有限公司
统一社会信用代码	91440300778794710B
住所	深圳市龙华区观湖街道樟坑径社区安澜路 308 号 C 栋厂房 101 至 501（一照多址企业）
法定代表人	尹高斌
注册资本	14,481.7778 万元
公司类型	其他股份有限公司（上市）
营业期限	2005 年 8 月 30 日至无固定期限
经营范围	一般经营项目：工业机器人制造；工业机器人销售；工业自动控制系统装置制造；工业自动控制系统装置销售；专用设备制造（不含许可类专业设备制造）；半导体器件专用设备制造；半导体器件专用设备销售；电子专用设备制造；电子专用设备销售；电工机械专用设备制造；机械设备销售；机械零件、零部件加工；机械零件、零部件销售；锻件及粉末冶金制品制造；锻件及粉末冶金制品销售；模具制造；模具销售；机械电气设备制造；机械电气设备销售；电机制造；微特电机及组件制造；智能仪器仪表制造；智能仪器仪表销售；数控机床制造；数控机床销售；软件开发；软件销售；技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广；汽车零部件及配件制造；3D 打印服务；国内贸易代理；货物进出口；技术进出口；租赁服务（不含许可类租赁服务）。（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）许可经营项目：无。

根据公司提供的相关文件资料并经本所律师核查，公司为依法设立并合法有效存续的股份有限公司，其股票已在深圳证券交易所上市交易，证券简称为“强瑞技术”，证券代码为“301128”。

(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

根据中审众环会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《深圳市强瑞精密技术股份有限公司审计报告》（众环审字（2026）0600233 号）、《公司章程》及公司

确认，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，截至本法律意见书出具之日，公司为依法设立并合法有效存续的股份有限公司，不存在法律法规及《公司章程》规定应予终止的情形；公司不存在《管理办法》第七条规定的不得进行股权激励的情况；公司依法具备实施本激励计划的主体资格。

二、本激励计划内容的合法合规性

2026 年 8 月 11 日，公司第三届董事会第十七次会议审议通过了《关于<深圳市强瑞精密技术股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<深圳市强瑞精密技术股份有限公司 2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东会授权董事会办理 2026 年股票期权激励计划相关事宜的议案》等议案。经核查，《深圳市强瑞精密技术股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）的主要内容如下：

（一）本激励计划的目的

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、行政法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）》中明确规定了实行本激励计划的目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

（二）激励对象的确定依据和范围

1. 激励对象的确定依据

（1）激励对象确定的法律依据

本激励计划授予激励对象根据《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

本激励计划的激励对象为公司公告本激励计划时在公司（含分公司及子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中高层管理人员、核心技术（业务）骨干及董事会认为需要激励的其他人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由董事会薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司董事会核实确定。

2. 激励对象的范围

本激励计划拟首次授予激励对象不超过 249 人，包括：

- （1）公司董事、高级管理人员；
- （2）公司中高层管理人员；
- （3）公司核心技术（业务）骨干；
- （4）董事会认为需要激励的其他人员。

以上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。

同时，本激励计划首次授予的激励对象包含 2 名港澳台籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：公司所处行业对于人才的竞争较为激烈，而上述员工系公司重要人才，对公司的经营发展发挥重要作用。因此，公司认为对其进行股权激励将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，符合公司实际发展的需要，具有必要性和合理性。

本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以及在本激励计划的考核期内于公司（含分、子公司）任职并签署劳动合同或聘用合同。

预留权益的授予对象应当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、律师事务所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。预留授予激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

3.激励对象的资格

根据公司及激励对象出具的承诺，并经本所律师查验，截至本法律意见书出具之日，本激励计划首次授予的激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- （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。

4.激励对象的核实

(1) 本激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示首次授予激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

(2) 公司董事会薪酬与考核委员会将对首次授予激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司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首次授予激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的首次授予激励对象名单亦应经公司董事会薪酬与考核委员会核实。

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）》中明确规定了激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第九条第（二）项、第十五条及《上市规则》第 8.4.2 条的规定；涉及的激励对象的主体资格符合《管理办法》第八条的规定。

（三）股票期权的股票来源、数量和分配

1. 本激励计划的股票来源

根据《激励计划（草案）》，本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

2. 拟授予股票期权的数量

根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟向激励对象授予股票期权数量为 750.00 万份，约占本激励计划公告时公司总股本 14,481.7778 万股的 5.18%。其中，首次授予 613.46 万份，约占本激励计划草案公告时公司总股本的 4.24%，约占本激励计划拟授予权益总额的 81.79%；预留授予 136.54 万份，约占本激励计划公告时公司总股本的 0.94%，约占本激励计划拟授予权益总额的 18.21%。

截至本激励计划公告之日，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激励计划公告时公司股本总额的 20.00%。本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本公司股票累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的 1.00%。

3. 激励对象获授的股票期权分配情况

根据《激励计划（草案）》，本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：

姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占本激励计划授予权益总数的比例	占本激励计划公告时股本总额的比例
黄国平	董事	15.00	2.00%	0.10%
游向阳	董事，财务总监，副总经理	6.00	0.80%	0.04%
左文广	董事，技术总监，副总经理	6.00	0.80%	0.04%
张丽	职工代表董事	1.60	0.21%	0.01%
钟宏	董事会秘书，副总经理	6.00	0.80%	0.04%
核心骨干（244 人）		578.86	77.18%	4.00%
预留部分		136.54	18.21%	0.94%
合计		750.00	100%	5.18%

注：1、本激励计划实施后，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，累计未超过公司股本总额的 1%。

2、本激励计划激励对象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。

3、预留授予部分的激励对象将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，公司将在内部公示激励对象相关信息。

4、在完成授予权益前，激励对象因不再符合成为激励对象而不得获授的权益或因个人原因自愿放弃获授的权益，由董事会将前述权益在其他激励对象之间进行重新分配、分配至预留部分权益或予以注销。

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。

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）》明确了股票期权的来源、数量及分配的相关事项。符合《管理办法》第九条第（三）项、第（四）项、第十二条、第十四条和第十五条的规定以及《上市规则》第 8.4.5 条的规定；

（四）本激励计划的有效期限、授予日、等待期、可行权日及禁售期

1. 本激励计划的有效期限

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的有效期限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. 本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议后由董事会确定，授予日必须为交易日。本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向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. 本激励计划的等待期

本激励计划授予的股票期权适用不同的等待期。本激励计划首次授予股票期权的等待期为自股票期权首次授予日起 12 个月、24 个月、36 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. 本激励计划的可行权日

根据《激励计划（草案）》，在本激励计划经股东会通过后，授予的股票期权自首次授权之日起满 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）自可能对本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起至依法披露之日；
- （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《深圳证券交易所创业板股票上市规则》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，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。

各行权期内，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	自首次授权之日起12个月后的首个交易日起至首次授权之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自首次授权之日起24个月后的首个交易日起至首次授权之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个行权期	自首次授权之日起36个月后的首个交易日起至首次授权之日起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	自预留授权之日起12个月后的首个交易日起至预留授权之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授权之日起24个月后的首个交易日起至预留授权之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象必须在本激励计划有效期内行权完毕。若行权条件未达成，则考核当期对应的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的规定注销对应的股票期权。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。

激励对象根据本激励计划获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未行权的股票期权因资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细等事项而孳生的股份同时受行权安排和行权条件的约束，且行权之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时股票期权不得行权，则因前述原因获得的股份同样不得行权。

5. 本激励计划的禁售期

根据《激励计划（草案）》，本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、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，公司董事会将收回其所得收益（若相关法律、法规和规范性文件对短线交易的规定发生变化，则按照变更后的规定处理上述情形）。

(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）》明确规定了本激励计划的有效期限以及股票期权的授予日、等待期、可行权日、禁售期、行权有效期和行权安排，符合《管理办法》第九条第（五）项的规定；对上述内容的具体规定符合《管理办法》第十三条、第十六条、第三十条、第三十一条、第三十二条及《公司法》《证券法》的相关规定。

（五）股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

1. 股票期权的行权价格

根据《激励计划（草案）》，本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为 109.85 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 109.85 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）本激励计划公告前 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 109.85 元/股。

（2）本激励计划公告前 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 104.86 元/股。

3. 预留部分股票期权行权价格的确定方法

根据《激励计划（草案）》，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 109.85 元/股。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。

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）》明确规定了股票期权的行权价格及行权价格的确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项的规定；对上述内容的具体规定符合《管理办法》第二十九条的相关规定。

（六）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）》，同时满足下列条件时，公司应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，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) 激励对象未发生以下任一情形：

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) 激励对象未发生以下任一情形：

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）公司层面业绩考核要求

根据《激励计划（草案）》，本激励计划首次授予股票期权的考核年度为 2026-2028 三个会计年度，每个会计年度考核一次。具体考核要求如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标（R）
第一个行权期	2026 年度	2026年度净利润不低于2亿元。
第二个行权期	2027 年度	2027年度净利润不低于5亿元。
第三个行权期	2028 年度	2028年度净利润不低于8亿元。

注：1、上述“净利润”均指扣除非经常性损益前归属于上市公司股东的净利润，均剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或者员工持股计划等激励事项所产生的激励成本影响。

2、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。

按照以上业绩目标值，各期行权比例与考核期业绩目标达成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

业绩目标达成率 =考核年度实际净利润 R1/ 考核年度业绩考核目标 R	业绩目标达成率	公司层面行权比例（X）
	$R1/R \geq 100\%$	$X = 100\%$
	$80\% \leq R1/R < 100\%$	$X = R1/R$
	$R1/R < 80\%$	$X = 0\%$

若预留的股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之前授予，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授予，则各年度业绩考核目标如下：

行权期	考核年度	业绩考核目标（R）
第一个行权期	2027 年度	2027年度净利润不低于5亿元。
第二个行权期	2028 年度	2028年度净利润不低于8亿元。

注：1、上述“净利润”均指扣除非经常性损益前归属于上市公司股东的净利润，均剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或者员工持股计划等激励事项所产生的激励成本影响。

2、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。

按照以上业绩目标值，各期行权比例与考核期业绩目标达成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

业绩目标达成率 =考核年度实际净利润 R1/ 考核年度业绩考核目标 R	业绩目标达成率	公司层面行权比例（X）
	$R1/R \geq 100\%$	$X=100\%$
	$80\% \leq R1/R < 100\%$	$X=R1/R$
	$R1/R < 80\%$	$X=0\%$

（4）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，对激励对象每个考核年度的综合考评结果进行评分，具体情况如下表所示：

考核内容	考核结果	个人层面行权比例（Y）
年度绩效等级	A	100%
	B	67%
	C	0%

公司层面的业绩考核适用于所有激励对象，若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票均不得行权，由公司注销；

在公司业绩考核达标的情况下，激励对象个人当期实际可行权数量=个人当期计划行权数量×当期公司层面行权比例（X）×当期个人层面行权比例（Y）。公司将为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。因公司业绩考核不达标或个人绩效考核导致当期行权条件未成就的，对应的股票由公司注销，不得递延至

下期行权。公司将制定针对股权激励的专项绩效考核实施细则，主要基于不同子公司、事业部的净利润增长情况，确定所属人员的绩效等级，并据以可行权股票。

3.考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划授予的股票期权行权考核指标设定符合法律、法规和《公司章程》的基本规定。考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为净利润指标，该业绩指标的设定是结合了公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标对未来发展具有一定挑战性，该指标一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性，另一方面，能聚焦公司未来发展战略方向，稳定经营目标的实现，指标设定科学、合理。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行使权益的条件以及具体的行权数量。

公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束性，能够达到考核效果，也将进一步督促激励对象尽忠职守，为公司发展做出贡献。

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）》明确规定了股票期权的授予与行权条件，符合《管理办法》第九条第（七）项的规定；对上述内容的具体规定《管理办法》第十条、第十一条及第三十二条的相关规定。

（七）本激励计划的调整方法和程序

1.股票期权数量的调整方法

根据《激励计划（草案）》，若在本激励计划公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，公司发生资本公积转增股本、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。调整方法如下：

(1) 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中：Q₀为调整前的股票期权数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的股票期权数量。

(2) 配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中：Q₀为调整前的股票期权数量；P₁为股权登记日当日收盘价；P₂为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q为调整后的股票期权数量。

(3) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀为调整前的股票期权数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的股票期权数量。

(4) 派息和增发

公司在发生派息和增发新股的情况下，股票期权数量不作调整。

2. 股票期权行权价格的调整方法

若在本激励计划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。调整方法如下：

(1) 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中：P₀为调整前的行权价格；n为每股的资本公积转增股本、派送股

票红利、股份拆细的比率；P 为调整后的行权价格。

(2) 配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中：P₀为调整前的行权价格；P₁为股权登记日当日收盘价；P₂为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；P为调整后的行权价格。

(3) 缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀为调整前的行权价格；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；P为调整后的行权价格。

(4) 派息

$$P=P_0 - V$$

其中：P₀为调整前的行权价格；V为每股的派息额；P为调整后的行权价格。经派息调整后，P仍须大于1。

(5) 增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不作调整。

3. 股票期权激励计划调整的程序

根据《激励计划（草案）》，当出现前述情况时，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向公司董事会出具专业意见。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意见。

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）》已明确本激励计划关于调整标的股票数量、行权价格的方法和程序，符合《管理办法》第九条第（九）项的规定；本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。

（八）本激励计划的其他规定

《激励计划（草案）》还就本激励计划的会计处理、实施程序、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、公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制等事项予以明确规定。

综上，本所律师认为，公司本激励计划的内容符合《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、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定。

三、实施本激励计划所需履行的法定程序

（一）已履行的程序

经核查，截至本法律意见书出具之日，公司已就本激励计划的实施履行了如下程序：

1. 第三届董事会薪酬与考核委员会拟订了《激励计划（草案）》，于2026年8月7日召开第三届董事会薪酬与考核委员第八次会议，审议通过了上述《激励计划（草案）》并提交董事会审议；

2. 2026年8月11日，公司第三届董事会第十七次会议审议通过《关于深圳市强瑞精密技术股份有限公司<2026年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于深圳市强瑞精密技术股份有限公司<2026年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东会授权董事会办理2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》等议案。关联董事已回避表决。

3. 公司已聘请本所对本激励计划出具法律意见书。

（二）尚需履行的程序

依照《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件的规定，为实施本激励计

划，公司尚需履行如下法定程序：

1.公司董事会在审议通过本激励计划后，应在履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东会审议；

2.公司应当在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示首次授予激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

3.公司薪酬与考核委员会应当对首次授予股权激励名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司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首次授予激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的首次授予激励对象名单亦应经公司董事会薪酬与考核委员会核实。

4.公司应当对内幕信息知情人在《激励计划（草案）》公告前6个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

5.公司股东会在对本激励计划进行投票表决时，股东会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，单独统计并披露除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。公司股东会审议本激励计划时，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。

6.公司股东会审议通过《激励计划（草案）》及相关议案后，公司应履行相关信息披露义务，公司董事会应根据股东会决议办理本激励计划的具体实施相关事宜。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司为实施本激励计划已履行的程序符合《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、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，待履行尚需履行的程序后方可实施。

四、本激励计划对象的确定

本次股票期权激励对象确定的依据和范围详见本法律意见书正文“二、本激励计划内容的合法合规性”之“（二）激励对象的确定依据和范围”。本所律师认

为，本激励计划激励对象的确定符合《管理办法》及相关法律法规的规定。

五、本激励计划的信息披露

根据《管理办法》的规定，公司在董事会审议通过《激励计划（草案）》后，将及时公告与本激励计划相关的董事会决议、薪酬与考核委员会意见、《激励计划（草案）》及其摘要等相关文件。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司已就本激励计划履行了现阶段必要的信息披露义务，符合《管理办法》第五十三条的规定。随着本激励计划的进展，公司尚需按照相关法律、法规和规范性文件的相应规定，履行相应的后续信息披露义务。

六、公司是否为激励对象提供财务资助

根据《激励计划（草案）》及公司出具的承诺函，公司不存在为激励对象依本次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。

经核查，本所律师认为，公司不存在为激励对象提供财务资助的情形，符合《管理办法》第二十一条的规定。

七、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

（一）经核查，本激励计划的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第1号》《上市规则》等法律、法规、规范性文件的规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

（二）本激励计划已取得了现阶段应取得的各项批准，但最终实施仍需经公司股东会审议并以特别决议通过。在提交股东会前，董事会应履行公示、公告程序；股东会提供网络投票方式，方便社会公众投资者参与。

（三）公司已按照法律、法规和规范性文件的规定，履行了现阶段与本激励计划相关的信息披露义务，不存在违规披露信息的情形。

（四）经核查，公司不存在为激励对象依本激励计划获取有关股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助的情形，包括为其贷款提供担保。

（五）根据公司薪酬与考核委员出具的核查意见，薪酬与考核委员会认为，公司实施本次激励计划有利于公司的持续发展，符合公司长远发展的需要，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

综上，本所律师认为，本激励计划在内容、程序、信息披露等方面不存在明显损害公司及全体股东利益和违反相关法律、行政法规及《公司章程》的情形，符合《管理办法》第三条的规定。

八、关联董事回避表决

根据《激励计划（草案）》及拟激励对象名单，本激励计划拟激励对象中，存在公司董事为激励对象的情形。2026年8月11日，公司召开第三届董事会第十七次会议，审议与本激励计划相关的议案，公司关联董事已回避表决。

综上，本所律师认为，董事会审议本激励计划的相关议案时，符合《管理办法》第三十三条第（一）项的规定。

九、结论意见

综上，截至本法律意见书出具之日，本所律师认为：

（一）公司符合《管理办法》规定的实行股权激励的条件；

（二）《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》《上市规则》《自律监管指南第1号》等相关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定；

（三）公司已经按照《管理办法》的规定履行了现阶段必要的法律程序，公司尚需按照其进展情况根据相关法律、法规和规范性文件的规定继续履行后续相关程序；

（四）本激励计划的激励对象的确定符合《管理办法》及相关法律法规的规定；

（五）公司已就本激励计划履行了必要的信息披露义务，尚需按照相关法律、法规及规范性文件的规定，履行相应的后续信息披露义务；

（六）公司不存在为本激励计划的激励对象提供财务资助的情形；

（七）本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反相关法律、行政法规及《公司章程》的情形；

（八）公司董事会在审议本激励计划的相关议案时，拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事已回避表决；

（九）本激励计划尚需经公司股东会以特别决议方式审议通过后方可实施，其中，关联股东需要回避表决。

本法律意见书正本一式叁份，经由承办律师签字并加盖本所公章后生效。

（以下无正文）

（本页无正文，为《广东华商律师事务所关于深圳市强瑞精密技术股份有限公司2026 年股票期权激励计划（草案）的法律意见书》的签字盖章页）

广东华商律师事务所（盖章）

律师事务所负责人：_____

高 树

经办律师：_____

杨栋洁

潘锴枏

年 月 日