

北京金杜（成都）律师事务所
关于成都瑞迪智驱科技股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划（草案）的
法律意见书

致：成都瑞迪智驱科技股份有限公司

北京金杜（成都）律师事务所（以下简称本所）受成都瑞迪智驱科技股份有限公司（以下简称瑞迪智驱、公司或上市公司）委托，作为其 2026 年限制性股票激励计划（以下简称本计划或本激励计划）的专项法律顾问，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》）等法律、行政法规、部门规章及规范性文件和《成都瑞迪智驱科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，就公司实行本计划所涉及的相关事项，出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所依据《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）》等有关规定，收集了相关证据材料，查阅了按规定需要查阅的文件以及本所认为必须查阅的其他文件。在公司保证提供了本所为出具本法律意见书所要求公司提供的原始书面材料、副本材料、复印材料、说明与承诺或证明，提供给本所的文件和材料是真实、准确、完整和有效的，并无任何隐瞒、虚假或重大遗漏之处，且文件材料为副本或复印件的，其与原件一致和相符的基础上，本所合理、充分地运用了包括但不限于书面审查、网络核查、复核等方式进行了查验，对有关事实进行了查证和确认。

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。

本所仅就与公司本计划相关的法律问题发表意见，且仅根据中国境内（中华人民共和国（包括中国香港特别行政区、中国澳门特别行政区和中国台湾省），仅为出具本法律意见书涉及法律法规适用之目的，中国境内特指中国内地）现行法律法规发表法律意见，并不依据任何中国境外法律发表法律意见。本所不对公司本计划所涉及的标的股票价值、考核标准等问题的合理性以及会计、财务等非法律专业事项发表意见。在本法律意见书中对有关财务数据或结论进行引述时，本所已履行了必要的注意义务，但该等引述不应视为本所对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证。对于出具本法律意见书至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所依赖有关政府部门、瑞迪智驱或其他有关单位出具的说明或证明文件出具法律意见。

本所同意公司将本法律意见书作为其实行本计划的必备文件之一，随其他材料一起提交深交所予以公告，并依法对所出具的法律意见书承担相应的法律责任。

本法律意见书仅供公司为实行本计划之目的使用，不得用作任何其他目的。本所同意公司在其为实行本计划所制作的相关文件中引用本法律意见书的相关内容，但公司作上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解，本所有权对上述相关文件的相应内容再次审阅并确认。

本所根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规、中国证监会和深交所有关规定的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，现出具法律意见如下：

一、公司实施股权激励的主体资格

（一）公司的基本信息

根据公司持有的成都市市场监督管理局于 2025 年 6 月 25 日核发的统一社会信用代码为 9151012268456739XR 的《营业执照》并经本所律师查询国家企业信用信息公示系统（<http://www.gsxt.gov.cn/>，下同），截至本法律意见书出具日，公司依法设立并有效存续，基本情况如下：

名称	成都瑞迪智驱科技股份有限公司
类型	其他股份有限公司（上市）

住所	成都市双流区西航港大道中四段 909 号
法定代表人	卢晓蓉
注册资本	7,716.53 万元
成立日期	2009 年 2 月 6 日
营业期限	2009 年 2 月 6 日至无固定期限
经营范围	加工、销售普通电器机械及汽车零部件；生产、销售数控机床零部件、起重机械及配套产品；销售金属材料、工量具、矿山机械、工程机械；从事货物进出口和技术进出口的对外贸易经营业务；精密机械、机电产品、新能源产品技术开发和技术服务；农业项目开发及科技开发；项目投资（不得从事非法集资，吸收公众资金等金融活动）。（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）。

根据中国证监会于 2024 年 2 月 1 日下发的《关于同意成都瑞迪智驱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〔2024〕231 号）及深交所于 2024 年 5 月 9 日出具的《关于成都瑞迪智驱科技股份有限公司人民币普通股股票在创业板上市的通知》（深证上〔2024〕369 号）等相关公告文件，公司首次公开发行的 A 股股票 2024 年 5 月 13 日在深交所挂牌交易，证券简称“瑞迪智驱”，证券代码为“301596”。

（二）公司不存在不得实施股权激励计划的情形

根据信永中和会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《成都瑞迪智驱科技股份有限公司 2024 年度审计报告》（XYZH/2025CDAA9B0018 号）及《成都瑞迪智驱科技股份有限公司 2024 年 12 月 31 日内部控制审计报告》（XYZH/2025CDAA9B0021 号）、公司上市后关于利润分配的公告、《公司章程》及公司的说明与承诺，并经本所律师在国家企业信用信息公示系统、信用中国（<https://www.creditchina.gov.cn/>）、中国证监会证券期货市场失信记录查询平台（<http://neris.csrc.gov.cn/shixinchaxun/>，下同）、中国证监会“政府信息公开”（http://www.csrc.gov.cn/csrc/c100033/zfxxgk_zdgk.shtml，下同）、中国证监会四川监管局网站（<http://www.csrc.gov.cn/sichuan/>，下同）、深交所网站（<http://www.szse.cn/index/index.html>，下同）、中国执行信息公开网（<http://zxgk.court.gov.cn>，下同）等网站核查，截至本法律意见书出具日，瑞迪智驱不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励计划的下述情形：

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，截至本法律意见书出具日，瑞迪智驱为依法设立并有效存续的股份有限公司，不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励计划的情形，瑞迪智驱具备实施本计划的主体资格。

二、本计划内容的合法合规性

2026 年 3 月 16 日，瑞迪智驱第二届董事会第十八次会议审议通过了《关于公司〈2026 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》等与本计划相关的议案。根据《成都瑞迪智驱科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划（草案）》），本计划主要内容如下：

（一）本计划的目的

根据《激励计划（草案）》，公司实施本计划的目的如下：“为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划”。

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

（二）本计划激励对象的确定依据和范围

1. 激励对象的确定依据

（1）法律依据

根据《激励计划（草案）》，本计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》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) 职务依据

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的激励对象为在公司（含子公司，下同）任职的公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干人员。对符合本计划的激励对象范围的人员，由公司薪酬与考核委员会核实确定。

2. 激励对象的范围

根据《激励计划（草案）》及公司的说明，本计划拟授予的激励对象共计 63 人，包括公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干人员（含外籍员工）。

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的激励对象包含外籍员工，该部分员工作为公司的核心技术（业务）骨干人员，在业务拓展、生产经营等方面起到不可忽视的重要作用，通过参与本激励计划将进一步促进公司核心人才队伍的稳定和建设，从而有助于公司的长远发展，符合公司的实际情况，也有利于维护广大股东的长远利益，符合相关法律法规的规定，具有合理性和必要性。

根据《激励计划（草案）》、公司及激励对象分别出具的说明并经本所律师在中国证监会证券期货市场失信记录查询平台、中国证监会政府信息公开目录网站、中国证监会四川监管局网站、深交所网站、12309 中国检察网 (<https://www.12309.gov.cn/>) 及中国执行信息公开网等网站核查，本计划拟授予的激励对象不存在《管理办法》第八条第二款所述的下列情形：

- (1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- (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的；
- (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的；
- (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，《激励计划（草案）》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）项的规定；本计划激励对象的确定符合《管理

办法》第八条和《上市规则》第 8.4.2 条的规定。

(三) 标的股票的种类、来源、数量及分配

1. 标的股票的种类、来源

根据《激励计划（草案）》，本计划采用的激励工具为第二类限制性股票，涉及的标的股票来源为瑞迪智驱向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

2. 标的股票的数量

根据《激励计划（草案）》，本计划拟向激励对象授予的限制性股票数量不超过 51.10 万股，约占本计划草案公告时公司股本总额 7,716.53 万股的 0.6622%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

3. 标的股票的分配

根据《激励计划（草案）》，本计划拟授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况具体如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占本计划授予限制性股票总数的比例	占《激励计划（草案）》公告日公司股本总额的比例
1	刘兰	中国	董事、总经理、董事会秘书	8.00	15.6556%	0.1037%
2	蒋景奇	中国	副总经理、财务负责人	7.00	13.6986%	0.0907%
3	邱义	中国	职工董事	0.20	0.3914%	0.0026%
4	DAWEI WANG (王大威)	德国	产品总监 (核心技术骨干人员)	1.00	1.9569%	0.01296%
核心技术（业务）骨干人员（59人）				34.90	68.2975%	0.4523%
合计				51.10	100.0000%	0.6622%

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公司股票，累计不超过公司股本总额的 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不超过本激励计划提交股东会公司股本总额的 20%。

(2) 本激励计划激励对象不包括独立董事及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) 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，可以将该激励对象放弃的权益份额在其他激励对象之间进行分配和调整或直接调减，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股本总额的 1%。

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。

本所认为，本计划已经明确了标的股票的股票种类、来源、数量及占公司股本总额的百分比，本次授予涉及标的股票的数量及占本计划涉及的标的股票总额的百分比、占公司股本总额的百分比等内容，符合《管理办法》第九条第（三）项、第（四）项、第十二条、第十四条第二款及《上市规则》第 8.4.5 条的规定。

(四) 本计划的有效期限、授予日、归属安排和禁售期

1. 有效期

根据《激励计划（草案）》，本计划有效期自第二类限制性股票授予日起至激励对象获授的第二类限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 36 个月。

2. 授予日

本激励计划经股东会审议通过后，公司须在股东会审议通过后 60 日内向激励对象授予第二类限制性股票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，应当及时披露未完成的原因，并终止实施第二类限制性股票激励计划，未授予的第二类限制性股票失效。

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定，根据《管理办法》和《监管指南第 1 号》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。授予日必须为交易日，若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

3. 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：

(1) 公司年度报告、半年度报告公告前 15 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 15 日起算，至公告前 1 日；

(2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日；

(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，至依法披露之日；

(4) 中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

在本激励计划的有效期内，如果关于归属期间的有关规定发生了变化，则归属安排应当符合修改后的相关法律、法规、规范性文件的规定。

本激励计划授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

当期归属的条件未成就的，第二类限制性股票不得归属或递延至下期归属。

激励对象获授的第二类限制性股票由于资本公积金转增股本、股份拆细、配股而取得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第二类限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次第二类限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期。激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《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，其在就任时确定的任期内和任期届满后 6 个月内，每年度通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式转让的股份，不得超过其所持本公司股份总数的 25%，因司法强制执行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动的除外。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。

(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，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益。

(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，本计划关于有效期、授予日、归属安排和禁售期的规定符合《管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第十六条、第二十四条、第二十五条及《上市规则》第 8.4.6 条的规定。

(五) 授予价格及授予价格的确定方法

1. 授予价格

根据《激励计划（草案）》，本激励计划授予第二类限制性股票的授予价格为每股 36.08 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 36.08 元的价格购买公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成第二类限制性股票股份归属登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股、派息等事宜，本激励计划中第二类限制性股票的授予数量、授予价格将做相应的调整。

2. 授予价格的确定方法

本激励计划授予的第二类限制性股票的授予价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者的 50.01%：

(1) 本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价为每股 68.92 元。

(2) 本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价为每股 72.14 元。

3. 授予价格的定价依据

根据《激励计划（草案）》，本激励计划定价方法，是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定。

4. 定价依据及合理性说明

根据《激励计划（草案）》，公司本次第二类限制性股票的授予价格及定价方法是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定，体现了公司实际激励需求。另外，随着行业及人才竞争的加剧，公司人才成本随之增加，需要有长期的激励政策配合，实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。以上设置有助于提升公司价值，更好地保障股东权益，符合公司一贯坚持的激励与约束相对等的原则。

本所认为，本计划的授予价格及授予价格的确定方法符合《管理办法》第九条第（六）项、第二十三条及《上市规则》第 8.4.4 条的规定。

（六）限制性股票的授予条件与归属条件

1. 授予条件

根据《激励计划（草案）》，同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予第二类限制性股票，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第二类限制性股票：

（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. 归属条件

根据《激励计划（草案）》，同时满足下列条件时，激励对象获授的第二类限制性股票方可归属：

（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；

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归属的第二类限制性股票应当由公司作废失效。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归属的第二类限制性股票应当由公司作废失效。

（3）激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划对应的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一，各年度对应归属批次的业绩考核目标如下：

归属安排	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026年	(1) 2026 年营业收入不低于 6.70 亿元；或 (2) 2026年净利润不低于1.08亿元。
第二个归属期	2027年	(1) 2027 年营业收入不低于 7.20 亿元；或 (2) 2027年净利润不低于1.20亿元。

注：①上述“营业收入”、“净利润”以经审计的合并财务报表所载数据为计算依据；“净利润”指标指经审计的归属于上市公司股东的净利润，且剔除本激励计划及有效期内其他激励计划及员工持股计划股份支付费用影响的数值为计算依据，下同；

②上述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，下同。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（4）激励对象个人层面绩效考核要求

根据《激励计划（草案）》，激励对象的个人层面绩效考核按照公司制定的绩效考核实施。并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B+）、中（B）、待改进（C）、不合格（D）五个档次，对应的个人层面归属比例如下：

考评结果	优秀 (A)	良好 (B+)	中 (B)	待改进 (C)	不合格 (D)
个人层面归属比例	100%	100%	80%	60%	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×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的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，不可递延至以后年度。

对于满足归属条件的激励对象，需将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户，逾期未缴付资金视为激励对象放弃认购获授的限制性股票。由公司统一向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

本所认为，本计划限制性股票的授予条件及归属条件符合《管理办法》第七条、第八条、第九条第（七）项、第十条、第十一条、第十八条及《上市规则》第 8.4.6 条等相关规定。

（七）本计划的其他内容

经本所律师核查，《激励计划（草案）》已对本计划的实施程序、调整方法和程序、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、纠纷解决机制等内容进行了规定，符合《管理办法》第九条相关规定。

本所认为，《激励计划（草案）》的主要内容符合《管理办法》《上市规则》的相关规定。

三、本计划涉及的法定程序

（一）本计划已经履行的法定程序

根据公司提供的董事会薪酬与考核委员会的决议、薪酬与考核委员会关于限制性股票激励计划相关事项的核查意见、董事会决议、《激励计划（草案）》等相关文件，截至本法律意见书出具日，为实施本计划，公司已经履行了下列程序：

1. 2026 年 3 月 16 日，瑞迪智驱第二届董事会薪酬与考核委员会第二次会议审议通过了《关于公司〈2026 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》等与本计划相关的议案并同意提交瑞迪智驱董事会审核，董事刘兰作为拟激励对象回避表决，符合《管理办法》第三十四条的规定。

2. 公司董事会薪酬与考核委员会出具《关于 2026 年限制性股票激励计划相关事项的核查意见》，认为：（1）公司不存在《管理办法》规定的禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施本激励计划的主体资格；（2）激励对象符合《公司法》《证券法》《公司章程》等规定的任职资格；符合《管理办法》规定的激励对象条件；（3）公司《激励计划（草案）》的制定、审议流程和内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律法规及规范性文件的规定；

(4) 本计划实施考核管理办法的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定以及公司的实际情况。能保证公司限制性股票激励计划的顺利实施, 确保限制性股票激励计划规范运行, 有利于公司的持续发展, 不会损害公司及全体股东的利益; (5) 公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排的情形; (6) 实施本激励计划有利于激发员工的积极性、创造性与责任心, 提高公司的可持续发展能力, 促进公司发展战略和经营目标实现, 不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

3. 2026年3月16日, 瑞迪智驱第二届董事会第十八次会议审议通过了《关于公司〈2026年限制性股票激励计划(草案)〉及其摘要的议案》等与本计划相关的议案, 董事刘兰、邱义作为拟激励对象回避表决, 符合《管理办法》第三十三条的规定。

(二) 本计划尚需履行的法定程序

根据《管理办法》等相关法律法规的规定, 公司为实行本计划尚待履行如下程序:

1. 公司在召开股东会前, 需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;

2. 董事会薪酬与考核委员会需对本计划激励对象名单进行审核, 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;

3. 公司需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;

4. 公司股东会应当对本计划内容进行表决, 并经出席会议的股东所持表决权的三分之二以上通过, 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。除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东之外, 公司应对其他股东的投票情况单独统计并予以披露。

本所认为, 截至本法律意见书出具日, 瑞迪智驱已依法履行现阶段应当履行的法律程序, 符合《管理办法》等有关法律、行政法规、部门规章和规范性文件的相关规定。瑞迪智驱尚需根据《管理办法》《上市规则》及《公司章程》的相关规定依法履行上述第(二)部分所述相关法定程序后方可实施本计划。

四、本计划的信息披露

瑞迪智驱应当在第二届董事会第十八次会议审议通过《激励计划（草案）》后及时公告董事会决议、《激励计划（草案）》及其摘要、本计划实施考核管理办法等相关必要文件。此外，随着本计划的进展，瑞迪智驱尚须按照相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件的规定，履行持续信息披露义务。

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）》、公司及激励对象出具的说明及承诺，公司及激励对象确认并承诺，不存在公司为激励对象依本计划获取有关权益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，符合《管理办法》第二十一条第二款的规定。

六、本计划对公司及全体股东利益的影响

如本法律意见书“二、本计划内容的合法合规性”之“（一）本计划的目的”部分所述，本计划的目的是“为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划”。

经审核，董事会薪酬与考核委员会认为：实施本激励计划有利于激发员工的积极性、创造性与责任心，提高公司的可持续发展能力，促进公司发展战略和经营目标实现，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

根据公司的说明及承诺，公司确认本计划不存在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。

本所认为，本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。

七、结论意见

本所认为，截至本法律意见书出具日，瑞迪智驱具备实施本计划的主体资格；本计划激励对象的确定符合《管理办法》《上市规则》的相关规定；《激励计划（草案）》的主要内容符合《管理办法》《上市规则》的相关规定；瑞迪智驱已依法履行现阶段应当履行的法律程序，符合《管理办法》等有关法律、行政法规、

部门规章和规范性文件的相关规定，拟作为激励对象的关联董事在薪酬与考核委员会、董事会审议相关议案时已回避表决；瑞迪智驱尚需根据《管理办法》《上市规则》及《公司章程》的相关规定依法履行本法律意见书“三、本计划涉及的法定程序”之“（二）本计划尚需履行的法定程序”部分所述相关法定程序后方可实施本计划；随着本计划的进展，瑞迪智驱尚须按照相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件的规定，履行持续信息披露义务；瑞迪智驱不存在公司为激励对象依本计划获取有关权益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；本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。

本法律意见书正本一式叁份。

（以下无正文，为签字盖章页）

(本页无正文，为《北京金杜(成都)律师事务所关于成都瑞迪智驱科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划(草案)的法律意见书》之签字盖章页)



经办律师:



卢勇



李瑾

单位负责人:



卢勇

二〇二六年三月十六日