

北京市君泽君（上海）律师事务所

关于西安瑞联新材料股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划授予价格调整、部分作废处理

及首次授予部分第二个归属期、预留授予部分第一个归属期

符合归属条件相关事项

之

法律意见书

二零二六年六月

 君泽君律师事务所
JunZeJun Law Offices

地址：上海市浦东新区杨高南路 729 号陆家嘴实际金融广场 1 号楼 4002 室
Address: Suite 4002, Tower 1, Lujiazui Century Financial Plaza, No.729 South Yanggao Road, Pudong
New District, Shanghai 200127, P.R.C.

电话：(86 21) 61060889 传真(Fax)：(86 21) 61600890
Tel;(86 21) 61060889/Fax;(86 21) 61600890

关于西安瑞联新材料股份有限公司
2024 年限制性股票激励计划授予价格调整、部分作废处理
及首次授予部分第二个归属期、预留授予部分第一个归属期
符合归属条件相关事项之
法律意见书

编号：君泽君[2026]证券字 2024-004-5-1

致：西安瑞联新材料股份有限公司

北京市君泽君（上海）律师事务所接受西安瑞联新材料股份有限公司（以下简称“瑞联新材”或“公司”）的委托，担任瑞联新材 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）相关事项的专项法律顾问，并根据《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》）等相关法律、法规、规范性文件及《西安瑞联新材料股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）及《西安瑞联新材料股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划》）的规定，就瑞联新材本次激励计划授予价格调整（以下简称“本次调整”）、部分作废处理本次激励计划首次授予部分及预留授予部分已授予尚未归属的限制性股票（以下简称“本次作废处理”）以及本次激励计划首次授予部分第二个归属期（以下简称“首次授予部分归属”）、预留授予部分第一个归属期（以下简称“预留授予部分归属”，与首次授予部分归属以下合称“本次归属”）符合归属条件相关事项出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所律师审阅了《激励计划》、公司相关会议文件、公司的书面确认或承诺以及本所律师认为需要审查的其他文件，并通过查询政府部门公开信息对相关的事实和资料进行了核查和验证。

为出具本法律意见书，本所律师根据有关法律、行政法规、规范性文件的规定和本所业务规则的要求，本着审慎性及重要性原则对激励计划有关的文件资料和事实进行了

核查和验证。

对本法律意见书，本所律师声明如下：

1、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、本所已得到瑞联新材如下保证：瑞联新材已经向本所律师提供了为出具法律意见书所必需的一切文件资料的正本、副本或复印件及相关口头证言，不存在任何遗漏或隐瞒或误导；所提供的文件资料的副本或复印件与原件相符，文件的签署人业经合法授权并有效签署该等文件，所有文件上的签名、印章均为真实；且一切足以影响本所律师做出法律判断的事实和文件均已披露，并无任何隐瞒、误导、疏漏之处。

3、本所仅就公司本次激励计划的相关法律事项发表意见，而不对公司本次激励计划所涉及的标的股票价值、考核标准等方面的合理性以及会计、审计等专业事项发表意见，本所及经办律师不具备对该等专业事项进行核查和做出判断的合法资格。本所及经办律师在本法律意见书中对与该等专业事项有关的报表、数据或对会计报告、审计报告等专业报告内容的引用，不意味着本所及经办律师对这些引用内容的真实性、有效性做出任何明示或默示的保证。

4、本法律意见书仅供本次激励计划之目的使用，未经本所律师同意，不得用作任何其他目的。

5、本所律师同意将本法律意见书作为瑞联新材本次激励计划所必备的法律文件，随其他材料一同向公众披露，并依法对所出具的法律意见承担责任。

基于以上所述，本所律师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，出具法律意见如下：

一、本次调整、本次作废处理及本次归属相关事项的批准与授权

（一）2024年5月10日，公司董事会薪酬与考核委员会审议通过了《关于<公司2024年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》及《关于<公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》，并提交公司董事会审议。

（二）2024年5月10日，公司第三届董事会2024年第二次临时会议审议通过了《关于<公司2024年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司2024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股权激励相关事宜的议案》及《关于召开2024年第三次临时股东大会的议案》。同日，公司独立董事发表了同意实施本次激励计划的独立意见。

（三）2024年5月10日，公司第三届监事会2024年第二次临时会议审议通过了《关于<公司2024年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核实<公司2024年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》。

（四）2024年5月13日至2024年5月22日，公司对本次激励计划拟授予激励对象名单的姓名和职务在公司内部张贴公示。在公示时限内，公司监事会收到个别员工对本次拟首次授予的激励对象名单提出问询，经向当事人解释说明，当事人未再提出其他问询。除此之外，公司监事会未收到任何员工对本次拟激励对象提出的异议。2024年5月23日，公司将《监事会关于公司2024年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》进行公告披露。

（五）2024年5月28日，公司召开2024年第三次临时股东大会，审议通过了《关于<西安瑞联新材料股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<西安瑞联新材料股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理2024年限制性股票激励计划相关事宜的议案》，并于2024年5月29日披露了《关于2024年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。

（六）2024年6月5日，公司召开第三届董事会2024年第三次临时会议，审议通过了《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。同日，公司独立董事对相关事项发表了独立意见。

（七）2024年6月5日，公司召开第三届监事会2024年第三次临时会议，审议通过了《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。监事会对本次激励计划授予激励对象名单及授予安排等相关事项进行了核实。

（八）2025年4月18日，公司召开第三届董事会第二十次会议，审议通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划数量及授予价格的议案》《关于向激励对象授予预留限制性股票的议案》。经核查，公司第三届董事会独立董事第八次专门会议及第三届董事会薪酬与考核委员会第七次会议已审议通过了相关议案，且公司董事会薪酬与考核委员会已对预留授予日的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

（九）2025年5月27日，公司召开第三届董事会第二十一次会议，审议通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于作废部分2024年限制性股票激励计划已授予尚未归属的第二类限制性股票的议案》以及《关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》。经核查，公司第三届董事会薪酬与考核委员会第八次会议已审议通过了相关议案，并对本次归属的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

（十）2026年6月9日，公司召开第四届董事会第五次会议，审议通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于作废部分2024年限制性股票激励计划已授予尚未归属的第二类限制性股票的议案》以及《关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》。经核查，公司第四届董事会薪酬与考核委员会第六次会议已审议通过了相关议案，并对本次归属的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司本次调整、本次作废处理及本次归属相关事项已取得了现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》《激励计划》的相关规定。

二、本次调整的相关情况

（一）本次调整的原因

根据《激励计划》，自激励计划公告之日起至激励对象获授的限制性股票归属前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利，股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，限制性股票的授予价格和/或限制性股票的授予/归属数量将做相应的调整。

公司于 2026 年 5 月 22 日披露了《2025 年年度权益分派实施公告》（公告编号：2026-032），公司以实施权益分派的股权登记日登记的总股本为基数，向公司全体股东每 10 股派发现金红利 9.00 元（含税），不以资本公积金转增股本，不送红股。

鉴于公司 2025 年年度权益分派方案已于 2026 年 5 月 28 日实施完毕，根据《管理办法》《激励计划》的相关规定，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，应对限制性股票数量和授予价格进行相应调整。

（二）本次调整的方法和结果

根据《激励计划》，若在本次激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属前，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。调整方法如下：

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。经派息调整后， P 仍须大于 1。

根据公司说明，公司将在 2025 年度利润分配预案实施完毕后进行本次调整并完成本次归属相关的股票归属登记，公司 2024 年限制性股票激励计划经调整后的授予价格= $14.12-0.90=13.22$ 元/股。

综上所述，本所律师认为，公司本次调整相关事项符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》《激励计划》的相关规定。

三、本次作废处理的相关情况

根据《激励计划》及《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称《考核办法》）的相关规定、公司确认并经本所律师核查，鉴于本次归属考核期内：

（一）因部分激励对象离职导致其已授予但尚未归属的限制性股票全部作废处理

本次激励计划的激励对象中有1名激励对象（该激励对象同时为本次激励计划首次授予部分以及预留授予部分的激励对象）离职导致其不再具备激励对象资格，其已授予但尚未归属的合计17,285股限制性股票（其中首次授予13,065股，预留授予4,220股）由公司作废处理。

（二）因部分激励对象2025年度个人绩效考核未达100%归属比例，导致其当期拟归属限制性股票部分不得归属，需作废处理

本次激励计划激励对象中的2名激励对象（该2名激励对象均同时为本次激励计划首次授予部分以及预留授予部分的激励对象）2025年度绩效考核为C，根据公司《激励计划》及《考核办法》的相关规定，前述考核为C的激励对象归属比例为当期拟归属限制性股票的50%，其当期已授予但尚未归属的合计15,081股限制性股票（其中，首次授予部分11,684股，预留授予部分3,397股）由公司作废处理。

基于上述情形，本次作废处理的已授予但尚未归属的限制性股票合计32,366股，其中首次授予部分作废处理的已授予但尚未归属的限制性股票合计24,749股，预留授予部分作废处理的已授予但尚未归属的限制性股票合计7,617股。

本次作废处理前后，本次激励计划已授予但尚未归属的限制性股票情况如下：

	首次授予部分已授予 但尚未归属的股份数量（万股）	预留授予部分已授予 但尚未归属的股份数量（万股）
本次作废处理前	521.2030	169.0000
本次作废处理后	518.7281	168.2383

综上所述，本所律师认为，公司本次作废处理相关事项符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》《激励计划》的相关规定。

四、首次授予部分归属的相关情况

(一) 归属期

根据公司《激励计划》的规定，本次激励计划首次授予部分第二个归属期系自首次授予之日起 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。本次激励计划首次授予日为 2024 年 6 月 5 日，本次激励计划首次授予部分于 2026 年 6 月 5 日进入第二个归属期。

(二) 归属条件成就情况

根据《激励计划》和《考核办法》的相关规定、公司及归属的激励对象的确认并经本所律师核查，本次激励计划首次授予部分第二个归属期归属条件已成就，具体如下表所示：

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）中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）认定的其他情形。	根据公司确认及本所律师核查，未发生左栏所列情形。
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。	根据公司和首次授予部分归属的激励对象确认及本所律师核查，未发生左栏所列情形。
3. 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。	根据公司确认及本所律师核查，首次授予部分归属的激励对象符合左栏所列归属任职期限要求。
4. 公司层面业绩考核要求	根据致同会计师事务所（特殊普通合

<p>首次授予部分归属的考核年度为 2025 年。以 2023 年净利润为基数，2024 年和 2025 年累计净利润不低于 37,214.73 万元；以 2023 年营业收入为基数，2024 年和 2025 年累计营业收入不低于 354,897.80 万元。</p> <p>若净利润和营业收入指标其中之一完成，则公司层面系数为 100%；若净利润和营业收入指标均未完成，则公司层面系数为 0。</p> <p>上述“净利润”指标以归属于上市公司股东的扣除非经常损益后的净利润，并剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。</p> <p>上述“营业收入”及“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的按照中国财政部颁布的《企业会计准则》的规定编制的合并报表所载数据为计算依据</p>	<p>伙)出具的《2024 年度审计报告》(致同审字(2025)第 110A014000 号)，公司 2024 年营业收入为 145,869.83 万元，归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为 23,736.67 万元。</p> <p>根据中汇会计师事务所(特殊普通合伙)出具的《2025 年度审计报告》(中汇会审[2026]7434 号)，公司 2025 年营业收入为 167,625.53 万元，扣除非经常性损益的净利润为 30,009.03 万元。</p> <p>经公司确认，剔除 2024 年和 2025 年股权激励计划股份支付费用影响合计 5,205.69 万元后，2024 年和 2025 年的扣非净利润合计为 58,951.39 万元。</p> <p>净利润指标符合公司层面业绩考核要求，公司层面归属比例为 100%。</p>														
<p>5. 个人层面绩效考核要求</p> <p>根据《考核办法》，对个人进行绩效考核。激励对象的绩效考核结果划分为 A+、A、B+、B、C、C- (激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核视为 C-) 六个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面系数确定激励对象的实际归属的股份数量：</p> <table border="1" data-bbox="207 1025 874 1160"> <thead> <tr> <th>上一年度考核结果</th> <th>A+</th> <th>A</th> <th>B+</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>C-</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>个人层面系数</td> <td colspan="3">100%</td> <td>50%</td> <td>0%</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>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股票数量*公司层面系数*个人层面系数。</p>	上一年度考核结果	A+	A	B+	B	C	C-	个人层面系数	100%			50%	0%		<p>经公司确认，本次激励计划首次授予部分的激励对象中有 1 名激励对象因离职不得归属；2 名激励对象 2025 年度绩效考核等级为 C，该类人员个人层面归属比例按 50%核定；剩余激励对象 2025 年度绩效考核结果均达到 B 及以上，个人层面归属比例为 100%。</p>
上一年度考核结果	A+	A	B+	B	C	C-									
个人层面系数	100%			50%	0%										

(三) 归属情况

- 首次授予日：2024 年 6 月 5 日；
- 归属数量（调整后）：1,721,341 股；
- 归属人数（调整后）：115 人；
- 授予价格（调整后）：13.22 元/股；
- 股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票；
- 激励对象名单及归属情况：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量（万股）	本次可归属的限制性股票数量	本次可归属数量占

					(万股)	股本总额的 比例
一、董事、高级管理人员及核心技术人员						
1	刘晓春	中国	董事长	80.7397	26.9133	0.1548%
2	王小伟	中国	董事、总经理、总工程师、 核心技术人员	53.7225	17.9075	0.1030%
3	王银彬	中国	副总经理、董事会秘书、 财务负责人	35.2657	11.7553	0.0676%
4	袁江波	中国	副总经理、核心技术人员	13.6500	4.5500	0.0262%
5	钱晓波	中国	副总经理	13.6500	4.5500	0.0262%
6	胡湛	中国	副总经理	13.6500	4.5500	0.0262%
7	周全	中国	副总经理	13.6500	4.5500	0.0262%
8	胡宗学	中国	副总经理	13.6500	4.5500	0.0262%
9	刘骞峰	中国	副董事长、核心技术人员	9.7500	3.2500	0.0187%
10	何汉江	中国	核心技术人员	7.0005	2.3335	0.0134%
11	路志勇	中国	核心技术人员	5.7720	1.9240	0.0111%
12	毛涛	中国	核心技术人员	5.7720	1.9240	0.0111%
13	赵彤	中国	核心技术人员	4.1242	1.3748	0.0079%
14	李启贵	中国	核心技术人员	4.1242	1.3748	0.0079%
15	郭强	中国	核心技术人员	2.8860	0.9620	0.0055%
小 计				277.4068	92.4692	0.5319%
二、董事会认为需要激励的其他员工（100人）				241.3213	79.6649	0.4583%
合 计				518.7281	172.1341	0.9902%

注：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

综上所述，本次激励计划首次授予部分归属的归属条件成就，相关归属安排符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》《激励计划》的相关规定。

五、预留授予部分归属的相关情况

（一）归属期

根据公司《激励计划》的规定，本次激励计划预留授予部分第一个归属期系自预留部分授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留部分授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止。本次激励计划预留部分授予日为 2025 年 4 月 18 日，本次激励计划预留授予部分于 2026 年 4 月 20 日进入第一个归属期。

（二）归属条件成就情况

根据《激励计划》和《考核办法》的相关规定、公司及归属的激励对象的确认并经本所律师核查，本次激励计划预留授予部分第一个归属期归属条件已成就，具体如下表所示：

归属条件	达成情况
<p>1. 公司未发生如下任一情形：</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（4）法律法规规定不得实行股权激励的；</p> <p>（5）中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）认定的其他情形。</p>	<p>根据公司确认及本所律师核查，未发生左栏所列情形。</p>
<p>2. 激励对象未发生如下任一情形：</p> <p>（1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；</p> <p>（6）中国证监会认定的其他情形。</p>	<p>根据公司和预留授予部分归属的激励对象确认及本所律师核查，未发生左栏所列情形。</p>
<p>3. 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。</p>	<p>根据公司确认及本所律师核查，预留授予部分归属的激励对象符合左栏所列归属任职期限要求。</p>
<p>4. 公司层面业绩考核要求</p> <p>预留授予部分归属的考核年度为 2025 年。以 2023 年净利润为基数，2024 年和 2025 年累计净利润不低于</p>	<p>根据致同会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《2024 年度审计报告》（致同审字（2025）第 110A014000 号），公</p>

<p>37,214.73 万元；以 2023 年营业收入为基数，2024 年和 2025 年累计营业收入不低于 354,897.80 万元。 若净利润和营业收入指标其中之一完成，则公司层面系数为 100%；若净利润和营业收入指标均未完成，则公司层面系数为 0。 上述“净利润”指标以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。 上述“营业收入”及“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的按照中国财政部颁布的《企业会计准则》的规定编制的合并报表所载数据为计算依据</p>	<p>司 2024 年营业收入为 145,869.83 万元，归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为 23,736.67 万元。 根据中汇会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《2025 年度审计报告》（中汇会审[2026]7434 号），公司 2025 年营业收入为 167,625.53 万元，扣除非经常性损益的净利润为 30,009.03 万元。 经公司确认，剔除 2024 年和 2025 年股权激励计划股份支付费用影响合计 5,205.69 万元后，2024 年和 2025 年的扣非净利润合计为 58,951.39 万元。 净利润指标符合公司层面业绩考核要求，公司层面归属比例为 100%。</p>														
<p>5. 个人层面绩效考核要求 根据《考核办法》，对个人进行绩效考核。激励对象的绩效考核结果划分为 A+、A、B+、B、C、C-（激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核视为 C-）六个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面系数确定激励对象的实际归属的股份数量：</p> <table border="1" data-bbox="207 952 869 1086"> <thead> <tr> <th>上一年度考核结果</th> <th>A+</th> <th>A</th> <th>B+</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>C-</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>个人层面系数</td> <td colspan="4">100%</td> <td>50%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>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股票数量*公司层面系数*个人层面系数。</p>	上一年度考核结果	A+	A	B+	B	C	C-	个人层面系数	100%				50%	0%	<p>经公司确认，本次激励计划预留授予部分的激励对象中有 1 名激励对象因离职不得归属；2 名激励对象 2025 年度绩效考核等级为 C，该类人员个人层面归属比例按 50%核定；剩余激励对象 2025 年度绩效考核结果均达到 B 及以上，个人层面归属比例为 100%。</p>
上一年度考核结果	A+	A	B+	B	C	C-									
个人层面系数	100%				50%	0%									

（三）归属情况

1. 预留部分授予日：2025 年 4 月 18 日；
2. 归属数量（调整后）：502,337 股；
3. 归属人数（调整后）：116 人；
4. 授予价格（调整后）：13.22 元/股；
5. 股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票；
6. 激励对象名单及归属情况：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量（万股）	本次可归属的限制性股票数量（万股）	本次可归属数量占股本总额的比例
一、董事、高级管理人员及核心技术人员						

1	刘晓春	中国	董事长	26.0980	7.8294	0.0450%
2	王小伟	中国	董事、总经理、总工程师、 核心技术人员	17.3650	5.2095	0.0300%
3	王银彬	中国	副总经理、董事会秘书、 财务负责人	11.3990	3.4197	0.0197%
4	袁江波	中国	副总经理、核心技术人员	4.4120	1.3236	0.0076%
5	钱晓波	中国	副总经理	4.4120	1.3236	0.0076%
6	胡湛	中国	副总经理	4.4120	1.3236	0.0076%
7	周全	中国	副总经理	4.4120	1.3236	0.0076%
8	胡宗学	中国	副总经理	4.4120	1.3236	0.0076%
9	刘骞峰	中国	副董事长、核心技术人员	3.1520	0.9456	0.0054%
10	何汉江	中国	核心技术人员	2.2630	0.6789	0.0039%
11	路志勇	中国	核心技术人员	1.8660	0.5598	0.0032%
12	毛涛	中国	核心技术人员	1.8660	0.5598	0.0032%
13	赵彤	中国	核心技术人员	1.3330	0.3999	0.0023%
14	李启贵	中国	核心技术人员	1.3330	0.3999	0.0023%
15	郭强	中国	核心技术人员	0.9330	0.2799	0.0016%
小 计				89.6680	26.9004	0.1547%
二、董事会认为需要激励的其他员工（101人）				78.5703	23.3333	0.1342%
合 计				168.2383	50.2337	0.2890%

注：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

综上所述，本次激励计划预留授予部分归属的归属条件成就，相关归属安排符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》《激励计划》的相关规定。

六、本次调整、本次作废处理及本次归属相关事项尚需履行的程序

根据《管理办法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》《激励计划》的相关规定，公司需就本次调整、本次作废处理以及本次归属相关事项继续履行信息披露义务，

并向中国证券登记结算有限责任公司申请办理本次归属的登记手续，且公司董事会须根据股东大会授权并依照《公司法》《中华人民共和国市场主体登记管理条例》（以下简称《登记管理条例》）等相关法律、法规和规范性文件和《公司章程》的规定办理公司注册资本变更手续等事项。

七、结论性意见

综上所述，截至本法律意见书出具之日，本所律师认为：（1）公司本次调整、本次作废处理以及本次归属相关事项已取得了现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》《激励计划》的相关规定；（2）公司本次调整相关事项符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》《激励计划》的相关规定；（3）公司本次作废处理相关事项符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》《激励计划》的相关规定；（4）本次归属的归属条件成就，相关归属安排符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》《激励计划》的相关规定；（5）公司需就本次调整、本次作废处理以及本次归属相关事项继续履行信息披露义务，并向中国证券登记结算有限责任公司申请办理本次归属的登记手续，且公司董事会须根据股东会授权并依照《公司法》《登记管理条例》等相关法律、法规和规范性文件和《公司章程》的规定办理公司注册资本变更手续等事项。

本法律意见书正本一式叁份，经本所律师签字并经本所盖章后生效。

（以下无正文）

(此页无正文，为《关于西安瑞联新材料股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划授予价格调整、部分作废处理及首次授予部分第二个归属期、预留授予部分第一个归属期符合归属条件相关事项之法律意见书》之签署页)

北京市君泽君(上海)律师事务所

负责人：刘文华



经办律师：

张忆南 

侣荣天 

2026年6月9日