



廣東信達律師事務所
SHU JIN LAW FIRM

关于欣旺达电子股份有限公司
2019 年限制性股票激励计划（草案）的

法 律 意 见 书

中国 深圳 福田区 益田路 6001 号太平金融大厦 12 楼 邮编：518017
电话(Tel): (0755) 88265288 传真(Fax): (0755) 88265537
电子邮箱 (E-mail): info@shujin.cn 网站 (Website): www.shujin.cn

广东信达律师事务所
关于欣旺达电子股份有限公司
2019年限制性股票激励计划（草案）的
法律意见书

信达励字[2019]第075号

致：欣旺达电子股份有限公司

广东信达律师事务所（以下简称“信达”）接受欣旺达电子股份有限公司（以下简称“公司”或“欣旺达”）的委托，担任公司2019年限制性股票激励计划项目（以下简称“本次激励计划”）的专项法律顾问。信达律师根据《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》”）及中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）发布的《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《激励管理办法》”）等法律、法规和规范性文件的有关规定，就公司实行本次激励计划出具法律意见书。

为出具本法律意见书，信达律师对公司提供的文件资料进行了法律审查，并就本次激励计划及与之相关的问题向公司管理人员或激励对象作了询问并进行了必要的讨论。

为出具本法律意见书，信达特作如下声明：

1、本法律意见书是根据本法律意见书出具日前已经发生或存在的有关事实和中国现行法律、法规和规范性文件，并基于信达律师对有关事实的了解和对有关法律、法规和规范性文件的理解做出的。对于出具本法律意见书至关重要而无法得到独立证据支持的事实，信达律师依赖于有关政府部门、公司、单位或个人出具的证明文件或口头及书面陈述。

2、信达律师已严格履行法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，对公司实行本次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、在为出具本法律意见书而进行的调查过程中，公司向信达承诺：其已向信达律师提供了出具本法律意见书所必需的文件资料，并就相关事宜做出了口头或书面陈述；其文件资料及口头或书面陈述真实、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；其提供的副本材料或复印件均与其正本材料或原件一致和相符；其提供的文件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。

4、本法律意见书仅供公司为实行本次激励计划之目的使用，未经信达书面同意，公司不得用作任何其他目的。

5、信达同意将本法律意见书作为本次激励计划所必备的法律文件，随其他申报材料一起上报及公开披露，并依法对本法律意见书承担相应的法律责任。

基于上述声明，信达律师根据我国相关法律法规和规范性文件的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对公司实行本次激励计划有关事实进行了法律核查和验证，出具本法律意见书。

一、公司实施本次激励计划的主体资格

（一）公司是依法设立并合法存续的上市公司

1、公司系由深圳市欣旺达电子有限公司整体变更设立的股份有限公司。2011年3月31日，中国证监会出具证监许可[2011]481号《关于核准欣旺达电子股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市的批复》，核准公司公开发行4,700万股人民币普通股；2011年4月21日，深圳证券交易所出具深证上[2011]120号《关于欣旺达电子股份有限公司人民币普通股股票在创业板上市的通知》，同意公司发行的人民币普通股股票在深圳证券交易所创业板上市，股票简称“欣旺达”，股票代码“300207”。

2、公司现持有深圳市市场监督管理局核发的统一社会信用代码为91440300279446850J的《营业执照》，注册资本为人民币154,774.82万元，公司类型为股份有限公司（上市）。截至本法律意见书出具之日，公司依法设立、

有效存续，不存在破产、解散、清算以及其他根据现行法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定需要终止的情形。

（二）公司不存在《激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形

根据公司书面确认并经信达律师核查，公司不存在《激励管理办法》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，信达律师认为，公司是依法设立、有效存续并在深圳证券交易所创业板上市的股份有限公司，不存在根据法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定需要终止的情形，不存在《激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形，具备实施本次激励计划的主体资格。

二、本次激励计划的主要内容

公司于2019年11月21日召开的第四届董事会第二十七次（临时）会议审议通过了《关于审议公司<2019年限制性股票激励计划（草案）及其摘要>的议案》《关于审议公司<2019年限制性股票激励计划实施考核管理办法（草案）>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司2019年限制性股票激励计划有关事项的议案》等与本次激励计划相关的议案。信达律师根据《激励管理办法》的相关规定，对《欣旺达电子股份有限公司2019年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）的内容逐项进行核查。信达律师认为，《激

励计划（草案）》的内容已涵盖《激励管理办法》第九条规定的上市公司股权激励计划应当载明的事项，具体包括：

（一）本次激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》，公司实行本次激励计划的目的系为了进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励约束机制，增强公司高级管理人员、公司及子公司核心技术人员和业务骨干对实现公司持续、快速、健康发展目标的责任感、使命感，调动其积极性，将股东、公司利益和经营者个人利益紧密结合，确保公司发展目标的实现。

经核查，信达律师认为，《激励计划（草案）》中明确规定了实行本次激励计划的目的，符合《激励管理办法》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

本次激励计划的激励对象根据《公司法》《证券法》《激励管理办法》《创业板信息披露业务备忘录第8号—股权激励计划》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

本次激励计划的激励对象为公司高级管理人员，公司及子公司中高层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工。

（3）激励对象的确定原则

本次激励计划激励对象范围的确定原则如下：

①激励对象原则上限于公司公告本次激励计划时在职的公司员工；

②公司独立董事、监事不参与本次激励计划；

③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、父母和子女不参与本次激励计划；

④根据《激励管理办法》规定不得成为激励对象的人员不得参与本次激励计划：

最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；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；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；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；法律法规规定不得参与上市公司股权激励情形的；中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象的范围

本次激励计划首次授予的激励对象共计 1,499 人，包括：（1）公司董事、高级管理人员；（2）核心及中层管理人员；（3）核心业务（技术）骨干人员。

本次激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监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。

以上激励对象中，董事和高级管理人员必须经公司股东大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以及在本次激励计划的考核期内于公司（含下属控股子公司）任职并签署劳动合同或聘用合同。

预留授予部分的激励对象在本次激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、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、激励对象的核实

（1）公司应当在董事会审议通过《激励计划（草案）》后，召开股东大会前，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。

（2）公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议《激励计划（草案）》前 5 日披露监事会对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激励对象名单亦应经公司监事会核实。

经核查，信达律师认为，本次激励计划的激励对象确定依据和范围符合《激励管理办法》第八条、第九条第（二）项的规定。

（三）限制性股票的来源、数量与分配情况

1、本次激励计划拟授予限制性股票的来源

本次激励计划的限制性股票来源为公司向激励对象定向发行人民币普通股（A 股）和公司从二级市场回购的本公司 A 股普通股股票。其中，公司以集中竞价交易方式从二级市场回购公司股份 16,862,869 股，通过定向发行方式发行股份 28,137,131 股。

2、本次激励计划拟授予的限制性股票数量及占公司股份总额的比例

本次激励计划拟授予激励对象的限制性股票（以下简称“标的股票”）数量总计为 4,500 万股，占本次激励计划公告时公司股本总额 154,774.82 万股的 2.9074%。其中，首次授予 3,825 万股，占本次激励计划授出限制性股票总数的 85%，占本次激励计划公告时公司总股本的 2.4713%；预留 675 万股，占本次激励计划授出限制性股票总数的 15%，占本次激励计划公告时公司总股本的 0.4361%。

3、激励对象名单及拟授予限制性股票分配情况

姓名	职务	拟授予的限制性股票数量（万股）	占《激励计划（草案）》授出总数的比例	占《激励计划（草案）》公告日股本总额的比例
梁锐	副总经理	30	0.6667%	0.0194%
核心及中层管理人员、核心业务（技术）骨干人员（1,498 人）		3795	84.3333%	2.4519%
预留部分		675	15.0000%	0.4361%
合计		4500	100.0000%	2.9074%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效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大会审议时公司股本总额的 10%。

2、本次激励计划的激励对象不包括独立董事、监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。

经核查，信达律师认为，本次激励计划已列明拟授予限制性股票的来源、

数量、占公司股本总额的百分比，首次授予及预留限制性股票的数量、占本次激励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，激励对象及激励对象中的董事、高级管理人员可获授限制性股票数量、占本次激励计划拟授予限制性股票总量的百分比，符合《激励管理办法》第九条第（三）项、第（四）项的规定；公司全部有效的激励计划授予的限制性股票数量的总和不超过公司股本总额的10%，任何一名激励对象获授的限制性股票不超过公司股本总额的1%，符合《激励管理办法》第十四条第二款、第三款的规定；本次激励计划设置了预留限制性股票，预留比例未超过本次激励计划拟授予限制性股票数量的20%，符合《激励管理办法》第十五条第一款的规定。

（四）本次激励计划有效期、授予日、限售期、解除限售安排及禁售期

1、本次激励计划的有效期

本次激励计划的有效期自首次授予的限制性股票授予完成之日起至激励对象获授的所有限制性股票（含预留部分）全部解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。

2、本次激励计划的授予日

本次激励计划中，限制性股票的授予日在本次激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内授予限制性股票并完成公告、登记等相关程序。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，并宣告终止实施本次激励计划。预留部分须在本次激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

公司不得在下列期间内进行限制性股票授予：

（1）公司定期报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 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，至依法披露后 2 个交易日内；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

3、本次激励计划的限售期安排

激励对象获授的全部限制性股票使用不同的限售期，分别为 12 个月、24 个月和 36 个月，均自激励对象获授限制性股票授予登记完成之日起计算。预留限制性股票拟在首次授予的股东大会审议通过后的 12 个月内一次性授予。

限售期届满前，激励对象获授的限制性股票不得转让、用于担保、质押或偿还债务。限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票股利、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其它方式转让，该等股份限售期的截止日期与限制性股票相同。

公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有；若该部分限制性股票未能解除限售，公司在按照本激励计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分现金分红，并做相应会计处理。

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

4、本次激励计划的解除限售安排

本次激励计划首次授予的限制性股票登记完成之日 12 个月后，激励对象可在未来 36 个月内分三期解除限售，具体安排如下：

锁定期	解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
自首次授予的限制性股票授予日后的 12 个月	第一个解除限售期	首次限制性股票授予日 12 个月后至 24 个月内	30.00%
	第二个解除限售期	首次限制性股票授予日 24 个月后至 36 个月内	30.00%
	第三个解除限售期	首次限制性股票授予日 36 个月后至 48 个月内	40.00%

本次激励计划预留授予的限制性股票自预留限制性股票授予之日起届满 12 个月后，预留授予的激励对象应当在未来 24 个月内分二期解锁，具体安排如下：

锁定期	解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
自预留限制性	第一个解除限	预留限制性股票授予日 12 个月后至 24	50.00%

股票授予日后的 12 个月	售期	个月内	50.00%
	第二个解除限售期	预留限制性股票授予日 24 个月后至 36 个月内	

在解锁期内，若达到《激励计划（草案）》规定的解锁条件，限制性股票可依《激励计划（草案）》规定在解锁期内分期解锁。

5、限制性股票的禁售期

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》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%；上述人员在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

（2）激励对象为上市公司董事和高级管理人员的，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）在本次激励计划的有效期内，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《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。

经核查，信达律师认为，本次激励计划明确了有效期、授予日、限售期和解除限售安排、禁售期等，符合《激励管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第十五条第二款、第十六条、第十九条、第二十二条、第二十四条、第二十五条的规定。

（五）限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

1、首次授予限制性股票的授予价格

本次激励计划授予的限制性股票的授予价格为 7.62 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 7.62 元的价格购买公司限制性股票。

2、首次授予限制性股票授予价格的确定方法

本次激励计划首次授予限制性股票的拟授予价格为 7.62 元/股，该授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

(1)《激励计划（草案）》公布前 1 个交易日（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）的公司股票交易均价的 50%，为每股 7.62 元；

(2)《激励计划（草案）》公布前 20 个交易日（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）的公司股票交易均价的 50%，为每股 7.18 元。

3、预留授予限制性股票的授予价格的确定方法

本次激励计划预留授予限制性股票在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的摘要。预留限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

(1) 预留限制性股票授予董事会决议公布前 1 个交易日的公司股票交易均价的 50%；

(2) 预留限制性股票授予董事会决议公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司股票交易均价之一的 50%。

经核查，信达律师认为，本次激励计划明确了限制性股票的授予价格及其确定方法，符合《激励管理办法》第九条第（六）项、第二十三条的规定。

（六）限制性股票的授予条件和解除限售条件

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，则公司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

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；

⑦公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

2、限制性股票的解除限售条件

本次激励计划中，激励对象获授的限制性股票的解除限售条件除满足上述获授条件外，还必须同时满足下列条件时方可解除限售：

(1) 公司业绩考核指标

本次激励计划首次授予限制性股票的解除限售考核年度为 2019 年至 2021 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，公司达到下述业绩考核指标时，激励对象授予的限制性股票方可解除限售：

锁定期	解除限售安排	解除限售时间	公司业绩考核条件	解除限售比例
自首次授予的限制性股票授予日后的 12 个月	第一个解除限售期	首次限制性股票授予日 12 个月后至 24 个月内	2019 年度营业收入值不低于 240.00 亿元	30.00%
	第二个解除限售期	首次限制性股票授予日 24 个月后至 36 个月内	2019-2020 年两年的累计营业收入值不低于 528.00 亿元	30.00%
	第三个	首次限制性股票授	2019-2021 年三年的累计	40.00%

	解除限售期	予日 36 个月后至 48 个月内	营业收入值不低于 874.00 亿元	
--	-------	-------------------	--------------------	--

注：上述“营业收入值”指经审计的上市公司营业收入。

对于公司向激励对象授予的预留限制性股票，公司达到下述业绩考核指标时，激励对象授予的预留限制性股票方可解除限售：

锁定期	解除限售安排	解除限售时间	公司业绩考核条件	解除限售比例
自首次授予的限制性股票授予日后的 12 个月	第一个解除限售期	预留限制性股票授予日 12 个月后至 24 个月内	2019-2020 年两年的累计营业收入值不低于 528.00 亿元	50.00%
	第二个解除限售期	预留限制性股票授予日 12 个月后至 36 个月内	2019-2021 年三年的累计营业收入值不低于 874.00 亿元	50.00%

注：上述“营业收入值”指经审计的上市公司营业收入。

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解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

（2）个人业绩考核指标

激励对象个人业绩考核按照《考核管理办法》考核的上一年度个人绩效考核结果必须达到合格或以上。

若各解除限售期内，激励对象当期个人业绩考核未达到业绩考核指标条件，激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票不得解除限售，作回购注销处理。

（3）解除限售条件合理性分析

本次激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面的业绩指标为营业收入，该指标为公司根据自身的经营现状以及未来的发展规划所制定。营业收入指标是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业未来业务拓展趋势的重要标志。经过合理预测并兼顾本次激励计划的激励作用，公司为本次激励计划设定了具有一定挑战性的营业收入指标，有利于促使激励对象为实现业绩考核指标而努力拼搏、充分调动激励对象的工作热情和积极

性，促使公司战略目标的实现。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人层面还设置了绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，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效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

经核查，信达律师认为，本次激励计划明确了激励对象获授限制性股票和解除限售的条件，并对解除限售条件的科学性和合理性进行了分析，符合《激励管理办法》第九条第（七）项、第十条、第十一条、第十八条、第二十六条的规定。

（七）本次激励计划的其他规定

经核查，信达律师认为：

1、本次激励计划规定了限制性股票的授予和解除限售程序，符合《激励管理办法》第九条第（八）项的规定。

2、本次激励计划规定了限制性股票授予数量和授予价格的调整方法和程序，符合《激励管理办法》第九条第（九）项、第四十八条的规定。

3、本次激励计划规定了限制性股票的会计处理方法、限制性股票公允价值的确定方法、涉及估值模型重要参数取值合理性、实施股权激励应当计提费用及对公司经营业绩的影响，符合《激励管理办法》第九条第（十）项的规定。

4、本次激励计划明确了激励计划的变更、终止，符合《激励管理办法》第九条第（十一）项的规定。

5、本次激励计划明确了当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，符合《激励管理办法》第九条第（十二）项的规定。

6、本次激励计划规定了公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制，符

合《激励管理办法》第九条第（十三）项的规定。

7、本次激励计划规定了公司与激励对象的权利与义务，符合《激励管理办法》第九条第（十四）款的规定。

综上，信达律师认为，本次激励计划的内容符合《公司法》《证券法》《激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定。

三、实施本次激励计划涉及的法定程序

（一）公司已履行的程序

经核查，截至本法律意见书出具之日，为实施本次激励计划，公司已履行了下列法定程序：

1、公司董事会薪酬与考核委员会拟订了《激励计划（草案）》《限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

2、2019年11月21日，公司召开第四届董事会第二十七次（临时）会议，审议通过了《关于审议公司<2019年限制性股票激励计划（草案）及其摘要>的议案》《关于审议公司<2019年限制性股票激励计划实施考核管理办法（草案）>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司2019年限制性股票激励计划有关事项的议案》等与本次激励计划有关的议案。

3、2019年11月21日，公司独立董事对本次激励计划发表独立意见：公司实施本次激励计划将有利于公司的持续发展，不会损害公司及其全体股东的利益，同意公司《激励计划（草案）》；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效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

4、2019年11月21日，公司第四届监事会对本次激励计划进行了核查并发表意见：公司实施本次激励计划有利于公司的持续健康发展，且不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形，同意公司实施本次激励计划。

（二）尚待履行的法定程序

根据《激励管理办法》《激励计划（草案）》，本次激励计划的实施尚需履行以下程序：

- 1、公司董事会发出召开股东大会的通知，同时公告《激励计划（草案）》及其摘要等与本次激励计划有关的文件以及本法律意见书。
- 2、公司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衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易。
- 3、公司在召开股东大会前，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。
- 4、公司监事会对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东大会召开前5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。
- 5、公司独立董事就本次激励计划向全体股东征集委托投票权。
- 6、股东大会就《激励计划（草案）》及其摘要等与本次激励计划相关的事项进行审议，并经出席会议的股东所持表决权2/3以上通过。
- 7、自股东大会审议通过《激励计划（草案）》之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。
- 8、根据相关规定及时披露和公告相关信息。

综上，信达律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司为实施本次激励计划已履行现阶段必要的法定程序，符合《激励管理办法》及《激励计划（草案）》的有关规定；本次激励计划尚需提交公司股东大会审议通过后方可实施。

四、本次激励计划涉及的信息披露义务

根据《激励管理办法》及公司书面确认，公司拟就本次激励计划履行下列信息披露义务：

- 1、第四届董事会第二十七次（临时）会议审议通过《激励计划（草案）》后 2 个交易日内披露第四届董事会第二十七次（临时）会议决议、《激励计划（草案）》及其摘要、独立董事关于《激励计划（草案）》的独立意见、监事会关于

《激励计划（草案）》的意见及本法律意见书等。

2、股东大会审议《激励计划（草案）》前 5 日披露第四届监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

3、股东大会审议通过《激励计划（草案）》后 2 个交易日内披露股东大会决议、《激励计划（草案）》及其摘要以及内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告。

4、在定期报告中披露报告期内本次激励计划的实施情况。

5、按照有关规定在财务报告中披露股权激励的会计处理。

信达律师认为，公司就本次激励计划已履行了现阶段必要的信息披露义务，符合《激励管理办法》的相关规定；《激励计划（草案）》经公司董事会审议通过后，公司仍需根据《激励管理办法》等相关法律、法规和规范性文件的规定就本次激励计划的实施继续履行后续的信息披露义务。

五、公司未为激励对象提供财务资助

根据《激励计划（草案）》及公司出具的声明，激励对象的资金来源为自筹资金，公司承诺不为激励对象依本次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。

信达律师认为，公司未为本次激励计划确定的激励对象提供贷款以及其他任何形式的财务资助，符合《激励管理办法》第二十一条的规定。

六、本次激励计划对公司及全体股东利益的影响

（一）本次激励计划的内容

如本法律意见书第二条所述，《激励计划（草案）》的内容符合《公司法》《证券法》《激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定。

（二）本次激励计划的程序

本次激励计划须通过董事会薪酬与考核委员会起草、董事会审核、独立董事发表独立意见、监事会发表核查意见并经股东大会审议批准后方可实施，上述程序将保证激励计划的合法性和合理性，并保障股东对公司重大事项的知情权及决策权。

（三）独立董事及监事会的意见

公司独立董事及监事会对本次激励计划发表了明确意见，认为公司实施本次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，信达律师认为，本次激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益的情形，亦不存在违反有关法律、行政法规的情形。

七、拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事的回避情况

根据《激励计划（草案）》，公司董事及与公司董事存在关联关系的人员未作为本次激励计划的激励对象，公司董事会审议与本次激励计划相关议案时，公司董事无须回避表决。

信达律师认为，公司董事会审议本次激励计划相关议案时，公司董事无须回避表决，符合《激励管理办法》第三十四条的规定。

八、结论性意见

综上所述，截至本法律意见书出具之日，信达律师认为：

- 1、公司具备实施本次激励计划的主体资格；
- 2、本次激励计划的内容符合《公司法》《证券法》《激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定；
- 3、公司为实施本次激励计划已履行现阶段必要的法定程序，本次激励计划尚需提交公司股东大会审议通过后方可实施；
- 4、本次激励计划的激励对象确定依据和范围符合《激励管理办法》及有关法律、法规和规范性文件的规定；

5、公司就本次激励计划已履行了现阶段必要的信息披露义务，符合《激励管理办法》的相关规定；《激励计划（草案）》经公司董事会审议通过后，公司仍需根据《激励管理办法》等相关法律、法规和规范性文件的规定就本次激励计划的实施继续履行后续的信息披露义务。

6、公司未为本次激励计划确定的激励对象提供贷款以及其他任何形式的财务资助，符合《激励管理办法》的规定。

7、本次激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益的情形，亦不存在违反有关法律、行政法规的情形；

8、公司董事会审议本次激励计划相关议案时，公司董事无须回避表决，符合《激励管理办法》的规定；

9、经公司股东大会审议通过《激励计划（草案）》后，公司可以实施本次激励计划。

本法律意见书一式两份，具有同等法律效力。

（以下无正文）

（本页无正文，系《广东信达律师事务所关于欣旺达电子股份有限公司 2019 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》之签字页）

广东信达律师事务所

负责人： _____
张 炯

签字律师： _____
王 茜

韩若晗

年 月 日