



中倫律師事務所
ZHONG LUN LAW FIRM

北京市中倫律師事務所
關於寧波興瑞電子科技股份有限公司
2021 年第一期股權激勵計劃調整相關內容的
法律意見書

二〇二一年八月

目 录

一、本次调整的批准与授权	2
二、本次调整的基本内容	2
三、结论意见	6



中倫律師事務所
ZHONG LUN LAW FIRM

北京市朝阳区金和东路 20 号院正大中心 3 号楼南塔 23-31 层，邮编：100020
23-31/F, South Tower of CP Center, 20 Jin He East Avenue, Chaoyang District, Beijing 100020, P. R. China
电话/Tel: +86 10 5957 2288 传真/Fax: +86 10 6568 1022/1838
网址: www.zhonglun.com

北京市中伦律师事务所
关于宁波兴瑞电子科技股份有限公司
2021 年第一期股权激励计划调整相关内容的
法律意见书

致：宁波兴瑞电子科技股份有限公司

根据宁波兴瑞电子科技股份有限公司（以下简称“兴瑞科技”、“公司”）与北京市中伦律师事务所（以下简称“本所”）签订的《法律服务合同》的约定及受本所指派，本所律师作为公司 2021 年第一期股权激励计划（以下简称“激励计划”或“本次激励计划”）相关事宜的专项法律顾问，出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所律师审阅了《宁波兴瑞电子科技股份有限公司 2021 年第一期股权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）、《宁波兴瑞电子科技股份有限公司 2021 年第一期股权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“《考核办法》”）、公司相关董事会会议文件、监事会会议文件、独立董事独立意见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、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本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，本所律师作出如下声明：

1、本所律师在工作过程中，已得到兴瑞科技的保证：即公司业已向本所律师提供了本所律师认为制作法律意见书所必需的原始书面材料、副本材料和口头证言，其所提供的文件和材料是真实、准确和完整的，且无隐瞒、虚假和重大遗漏之处。

2、本所律师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》”）等国家现行法律、法规、规范性文件和中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）的有关规定发表法律意见。

3、对于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，本所律师有赖于有关政府部门、兴瑞科技或者其他有关单位出具的证明文件及主管部门公开可查的信息作为制作本法律意见书的依据。

4、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。

5、本法律意见书仅就与本次激励计划有关的中国境内法律问题发表法律意见，本所及经办律师并不具备对有关会计、审计等专业事项发表专业意见的适当资格。本法律意见书中涉及会计、审计事项等内容时，均为严格按照有关中介机构出具的专业文件和兴瑞科技的说明予以引述。

6、本所律师同意将本法律意见书作为兴瑞科技本次激励计划所必备的法定文件。

7、本法律意见书仅供兴瑞科技本次激励计划之目的使用，不得用作其他任何目的。

根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》（中国证监会令第148号）（以下简称“《管理办法》”）等法律、法规、规范性文件和《宁波兴

瑞电子科技有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，就兴瑞科技本次激励计划调整相关内容事项（以下简称“本次调整”）出具如下法律意见：

一、本次调整的批准与授权

（一）2021年1月5日，公司第三届董事会第六次会议审议通过了《关于<宁波兴瑞电子科技有限公司2021年第一期股权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<宁波兴瑞电子科技有限公司2021年第一期股权激励计划实施考核管理办法>的议案》等相关议案。公司独立董事发表了独立意见。

（二）2021年1月5日，公司第三届监事会第六次会议审议通过了《关于<宁波兴瑞电子科技有限公司2021年第一期股权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<宁波兴瑞电子科技有限公司2021年第一期股权激励计划实施考核管理办法>的议案》等相关议案。

（三）2021年1月22日，公司2021年第一次临时股东大会审议通过了《关于<宁波兴瑞电子科技有限公司2021年第一期股权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<宁波兴瑞电子科技有限公司2021年第一期股权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2021年第一期股权激励计划相关事宜的议案》等相关议案。

（四）2021年8月27日，公司第三届董事会第十三次会议和第三届监事会第十二次会议审议通过了《关于修订公司2021年第一期股权激励计划相关内容的议案》，同意公司2021年第一期股权激励计划及其实施考核管理办法规定中新增营业收入增长率作为可供选择的考核指标。公司独立董事发表了独立意见。

本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司就本次激励计划调整事项已获得必要的批准和授权，符合《公司法》《证券法》《管理办法》以及《激励计划（草案）》的有关规定。

二、本次调整的基本内容

根据公司第三届董事会第十三次会议、第三届监事会第十二次会议决议等文件，公司拟调整《激励计划（草案）》中“公司层面业绩考核要求”和“考核指标的科学性和合理性说明”的相关内容，具体如下：

（一）调整原因

随着全球新能源汽车行业的快速增长及国内新能源车利好政策的频出，公司从战略上将更多资源聚焦到新能源汽车三电领域的技术、研发能力及拓展市场空间的投入上，以拉动未来销售规模的快速增长。另受全球新冠肺炎疫情蔓延影响，国内外宏观形势不确定因素增加，同时中美贸易战带来国际竞争局势趋紧，造成非经常性损益存在一定的不确定性。为更合理考虑到增加营业收入等指标能够综合反映公司不同阶段核心业务发展和盈利能力的策略，能够比较充分的体现企业短中长期管理绩效与发展，更好的激发公司中高层管理人员以及核心骨干员工的工作激情，更有利于促进公司整体业绩水平的提升，并保障全体股东利益。

因此，公司结合实际情况，经审慎研究，拟在 2021 年第一期股权激励计划规定中新增营业收入增长率作为可供选择的考核指标，即新指标或原指标中有一个满足，当次解锁期的公司业绩考核指标即视为满足。

（二）调整内容

1、公司层面业绩考核要求

调整前：

“本激励计划授予的限制性股票，解除限售考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2020 年的净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 15%；
第二个解除限售期	以 2020 年的净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 40%；
第三个解除限售期	以 2020 年的净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 60%；

注：“净利润”指标以经审计的有效期内所有股权激励成本摊销后，归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

只有公司满足各年度业绩考核目标，所有激励对象对应考核年度的限制性股票方可解除限售。公司如未满足当年度业绩考核目标的，所有激励对象对应考核年度的限制性股票均不得解除限售，由公司按照授予价格回购注销。”

调整后：

“本激励计划授予的限制性股票，解除限售考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	指标 1：以 2020 年的净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 15%；或 指标 2：以 2020 年的营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 15%
第二个解除限售期	指标 1：以 2020 年的净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 40%；或 指标 2：以 2020 年的营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 40%
第三个解除限售期	指标 1：以 2020 年的净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 60%；或 指标 2：以 2020 年的营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 60%

注：“净利润”指标以经审计的有效期内所有股权激励成本摊销后，归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

只有公司满足各年度业绩考核目标，所有激励对象对应考核年度的限制性股票方可解除限售。公司如未满足当年度业绩考核目标的，所有激励对象对应考核年度的限制性股票均不得解除限售，由公司按照授予价格回购注销。”

2、考核指标的科学性和合理性说明

调整前：

“公司限制性股票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。

公司层面业绩指标体系为净利润增长率，净利润指标反映公司盈利能力及企业成长性的最终体现；具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况、前次股权激励业绩指标以及公司未来的发展规划等相关因素，经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本次限制性股票激励计划设定的净利润增长率指标为：以 2020 年归属于上市公司股东的净利润为基数，有效期内所有股权激励成本摊销后 2021 年~2023 年分别不低于 15%、40%、60%。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，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评结果，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。”

调整后：

“公司限制性股票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。

公司层面业绩指标选取了“净利润增长率”作为指标一，“营业收入增长率”作为指标二。指标一“净利润增长率”反映公司盈利能力及企业成长性的最终体现；指标二“营业收入增长率”能够综合反映公司的核心业务发展情况和盈利增长能力，能够比较充分的体现企业管理绩效，更好的激发公司中高层以及核心骨干员工的工作热情，更有利于促进公司整体业绩水平的提升，并保障全体股东利益。公司所设定的业绩指标是综合考虑历史业绩、经营环境、行业状况，以及公司未来的发展规划等相关因素，指标设定合理、科学。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性；对公司而言，业绩指标的设定能够促进激励对象努力尽职工作，提高上市公司的业绩表现。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，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评结果，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。”

除上述调整外，《激励计划（草案）》及其摘要、《考核办法》中其他内容不变。

三、结论意见

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司就本次调整已获得现阶段必要的批准和授权；本次调整符合《公司法》《证券法》《管理办法》以及《激励计划（草案）》的有关规定；公司应就本次调整履行信息披露义务，本次调整尚需提交公司股东大会审议批准。

本法律意见书正本一式两份。

（以下为本法律意见书的签署页，无正文）

（本页无正文，为《北京市中伦律师事务所关于宁波兴瑞电子科技股份有限公司2021年第一期股权激励计划调整相关内容的法律意见书》的签署页）

北京市中伦律师事务所（盖章）

负责人：_____

张学兵

经办律师：_____

王 川

阳 靖

年 月 日