



信达律师事务所
SUNDIAL LAW FIRM

关于

深圳欣锐科技股份有限公司

**2023年限制性股票与股票期权激励计划（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11-12楼 邮政编码：518038
11-12F., TAIPING FINANCE TOWER, 6001 YITIAN ROAD, FUTIAN, SHENZHEN, CHINA
电话(Tel.): (0755) 88265288 传真(Fax.): (0755) 88265537
网址 (Website): <https://www.sundiallawfirm.com>

目录

法律意见书引言	1
法律意见书正文	2
1. 公司符合实施本次激励计划的条件	2
2. 本次激励计划的主要内容	2
3. 本次激励计划应履行的法定程序	22
4. 本次激励计划涉及的信息披露义务	24
5. 公司未为激励对象提供财务资助	24
6. 本次激励计划对公司及全体股东利益的影响	24
7. 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	25
8. 结论性意见	25

广东信达律师事务所
关于深圳欣锐科技股份有限公司
2023 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）
的法律意见书

信达励字(2023)第 132 号

致：深圳欣锐科技股份有限公司

广东信达律师事务所（以下简称“信达”）接受深圳欣锐科技股份有限公司（以下简称“欣锐科技”或“公司”）的委托，以特聘专项法律顾问的身份参与欣锐科技 2023 年限制性股票与股票期权激励计划项目。现信达根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规及规范性文件以及《深圳欣锐科技股份有限公司章程》的规定，就欣锐科技拟实施的 2023 年限制性股票与股票期权激励计划出具本法律意见书。

释义

在本法律意见书中，除非上下文另有所指，下列词语具有如下含义：

欣锐科技、公司	指	深圳欣锐科技股份有限公司
本次激励计划、本计划	指	深圳欣锐科技股份有限公司 2023 年限制性股票与股票期权激励计划
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本次激励计划授予条件的激励对象，在获得公司授予并满足相应归属条件后分次获得并登记的公司股票
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本次激励计划规定，获得限制性股票的公司（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）人员。
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票所确定的、激励对象获得公司股份的价格
有效期	指	自限制性股票首次授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止
归属	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属日	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，归属日必须为交易日
归属条件	指	本次激励计划所设立的，激励对象为获得限制性股票所需满足的获益条件
等待期	指	股票期权授予之日起至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象按照本激励计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	根据本激励计划，激励对象行使股票期权所必需满足的条件
行权条件	指	根据本激励计划，激励对象行使股票期权所必需满足的条件

《激励计划（草案）》	指	《深圳欣锐科技股份有限公司 2023 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》
《考核管理办法》	指	《深圳欣锐科技股份有限公司 2023 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
深交所	指	深圳证券交易所
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《深圳欣锐科技股份有限公司章程》
《监管指南第 1 号》	指	《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》
本法律意见书	指	本文，即《广东信达律师事务所关于深圳欣锐科技股份有限公司 2023 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）的法律意见书》
信达	指	广东信达律师事务所
元、万元	指	人民币元、万元

法律意见书引言

信达是在中国注册、具有执业资格的律师事务所，有资格就中国法律、行政法规、规范性文件的理解和适用提供本法律意见书项下之法律意见。

信达依据截至本法律意见书出具日中国现行有效的法律、法规和规范性文件，以及对本次激励计划所涉及的有关事实的了解发表法律意见。

公司已向信达保证，所提供的文件和所作的陈述和说明是完整、真实和有效的，一切足以影响本法律意见书的事实和文件均已向信达披露，而无任何隐瞒、疏漏之处。

本法律意见书仅供公司实行本次激励计划之目的而使用，非经信达事先书面许可，不得被用于其他任何目的。

信达同意将本法律意见书作为公司本次激励计划的必备法律文件之一，随其他申请材料一起上报或公开披露，并依法对出具的法律意见承担相应的法律责任。

信达根据相关法律法规的要求，按照我国律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对公司本次激励计划所涉及的有关事实进行了核查和验证，出具本法律意见书。

法律意见书正文

1 公司符合实施本次激励计划的条件

1.1. 欣锐科技系依法设立并在深交所创业板上市的股份有限公司

1.1.1. 欣锐科技系由深圳市欣锐特科技有限公司整体变更设立的股份有限公司。

2018年4月27日，中国证监会出具证监许可[2018]759号《关于核准深圳欣锐科技股份有限公司公开发行股票的通知》，核准欣锐科技公开发行不超过2,863万股人民币普通股股票。2018年5月23日，经深交所同意，欣锐科技发行的人民币普通股股票在深交所上市，股票简称“欣锐科技”，股票代码“300745”。

1.1.2. 欣锐科技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91440300770331412G的《营业执照》，不存在破产、解散、清算以及其它根据我国现行法律、法规、规范性文件和《公司章程》规定需要终止的情形。

1.2. 欣锐科技不存在《管理办法》第七条规定的不得实施本次激励计划的情形

根据立信会计师事务所（特殊普通合伙）于2023年4月24日出具的《审计报告》（信会师报字[2023]第ZI10318号）及欣锐科技所作说明，欣锐科技不存在《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，信达认为：欣锐科技是依法设立、有效存续并在深交所创业板上市的股份有限公司，不存在根据法律法规及《公司章程》规定需要终止的情形，不存在《管理办法》规定的不得进行股权激励的情形，具备实施本次激励计划的主体资格。

2. 本次激励计划的主要内容

2023 年 12 月 7 日，欣锐科技第三届董事会第二十二次会议审议通过了《关于公司<2023 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于公司<2023 年限制性股票与股票期权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公司 2023 年限制性股票与股票期权激励计划相关事宜的议案》等与本次激励计划相关的议案，《激励计划（草案）》的内容涵盖了《管理办法》第九条要求做出明确规定或者说明的事项。信达律师根据《管理办法》的相关规定，对《激励计划（草案）》的内容进行了逐项核查：

2.1. 激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划的目的系为进一步完善公司法人治理结构，建立与健全公司长效激励约束机制，吸引与留住公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干和董事会认为需要激励的优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，有效地提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将公司、股东和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。信达认为：《激励计划（草案）》明确了股权激励的目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

2.2. 激励对象确定的依据和范围

2.2.1. 激励对象的确定依据和范围

（1）激励对象确定的法律依据

本次激励计划的激励对象系根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《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（含子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干和董事会认为需要激励的优秀人才。以上激励对象为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的管理人员，符合本次激励计划的目的。激励对象名单由公司薪酬委员会拟定，并经公司监事会核实确定。

2.2.2. 激励对象的范围

本次激励计划涉及的激励对象共计 196 人，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干和董事会认为需要激励的优秀人才。

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董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予时和本次激励计划规定的考核期内与公司（含子公司）存在聘用或劳动关系。

本次激励计划涉及的激励对象不包括公司独立董事、监事，也不包括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，信达认为：欣锐科技本次激励计划的激励对象确定依据和范围符合《管理办法》第八条、第九条第（二）项的规定。

2.3. 本次激励计划的股票来源、数量与分配情况

2.3.1. 限制性股票激励计划

（1）限制性股票激励计划的股票来源

根据《激励计划（草案）》，本激励计划涉及的第二类限制性股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票，符合《管理办法》第十二条的规定。

（2）限制性股票激励计划的股票数量

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划授予的限制性股票数量为 400 万股，约占本次激励计划草案公告时公司股本总额 16,568.8471 万股的 2.41%。

（3）限制性股票激励计划的分配

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授的权益数量（万股）	占本激励计划授予权益总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员						
1	陈景俊	中国	副总经理	13.33	1.11%	0.08%

2	顾建刚	中国	副总经理	13.33	1.11%	0.08%
3	李英	中国	董事、副总经理	22.00	1.83%	0.13%
4	朱若愚	中国	董事会秘书	6.67	0.56%	0.04%
5	何兴泰	中国	财务总监	3.33	0.28%	0.02%
二、其他激励对象						
中层管理人员、核心技术（业务）骨干和董事会认为需要激励的优秀人才（191人）				298.34	24.86%	1.80%
首次授予权益数量合计（196人）				357.00	29.75%	2.15%
预留部分				43.00	3.58%	0.26%
合计				400.00	33.33%	2.41%

2.3.2. 股票期权激励计划

（1）股票期权激励计划的股票来源

根据《激励计划（草案）》，股票期权激励计划涉及的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票，符合《管理办法》第十二条的规定。

（2）股票期权激励计划标的股票数量

根据《激励计划（草案）》，公司拟向激励对象授予的股票期权数量为 800 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 16,568.8471 万股的 4.83%。

（3）股票期权激励计划的分配

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授的权益数量（万份）	占本激励计划授予权益总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员						
1	陈景俊	中国	副总经理	26.67	2.22%	0.16%
2	顾建刚	中国	副总经理	26.67	2.22%	0.16%
3	李英	中国	董事、副总经理	44.00	3.67%	0.27%
4	朱若愚	中国	董事会秘书	13.33	1.11%	0.08%
5	何兴泰	中国	财务总监	6.67	0.56%	0.04%
二、其他激励对象						
中层管理人员、核心技术（业务）骨干和董事会认为需要激励的优秀人才（191人）				595.66	49.64%	3.60%
首次授予权益数量合计（196人）				713.00	59.42%	4.30%

预留部分	87.00	7.25%	0.53%
合计	800.00	66.67%	4.83%

经核查，信达认为：本次激励计划已列明激励对象以及激励对象中的董事、高级管理人员可获授股票数量及占本次激励计划拟授予股票总量的百分比，符合《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《管理办法》第十四条的规定。本次激励计划预留股份的比例不超过本次激励计划授予的限制性股票数量的 20%，符合《管理办法》第十五条的规定。

2.4. 限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期及股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

2.4.1. 限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

（1）限制性股票激励计划的有效期

根据《激励计划（草案）》，限制性股票激励计划有效期自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 64 个月。

（2）限制性股票激励计划的授予日

根据《激励计划（草案）》，授予日在本次激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过本次激励计划之日起 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予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，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本次激励计划，未授予的限制性股票作废失效。

（3）限制性股票激励计划的归属安排

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划授予的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，归属日必须为本次激励计划有效期内的交易日，但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 30 日内，因特殊原因推迟公告日期的，

自原预约公告日前 30 日起算；

2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 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。

本次激励计划授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自第二类限制性股票首次授予之日起16个月后的首个交易日起至第二类限制性股票首次授予之日起28个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自第二类限制性股票首次授予之日起28个月后的首个交易日起至第二类限制性股票首次授予之日起40个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自第二类限制性股票首次授予之日起40个月后的首个交易日起至第二类限制性股票首次授予之日起52个月内的最后一个交易日止	40%

若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于2024年第三季度报告披露前授予，则预留授予的第二类限制性股票的各批次归属比例及时间安排与首次授予保持一致；若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于2024年第三季度报告披露后授予，则预留授予的第二类限制性股票的归属及各归属时间安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自第二类限制性股票预留授予之日起16个月后的首个交易日起至第二类限制性股票预留授予之日起28个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自第二类限制性股票预留授予之日起28个月后的首个交易日起至第二类限制性股票预留授予之日起40个月内的最后一个交易日止	50%

激励对象根据本次激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加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）限制性股票激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的第二类限制性股票归属后限制其售出的时间段。本激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》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，其在任职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%，在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份；

2) 激励对象为公司董事和高级管理人员，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) 本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》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。

2.4.2. 股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

（1）股票期权激励计划的有效期

根据《激励计划（草案）》，股票期权激励计划的有效期自股票期权首次授权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 64 个月。

（2）股票期权激励计划的授予日

根据《激励计划（草案）》，授予日在本次激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过本次

激励计划之日起 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予股票期权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，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施股票期权激励计划，未授予的股票期权失效。预留权益的授予对象须在本计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内明确。

（3）限制性股票激励计划的等待期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划首次授予的股票期权等待期分别为自授权日起16个月、28个月、40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）限制性股票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大会通过后，股票期权自授权之日起满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、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前三十日起算；
- 2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 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。

本激励计划首次授予的股票期权行权期限和行权安排具体如下：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权首次授权之日起16个月后的首个交易日至股票期权首次授权之日起28个月内的最后一个交易日止	30%
第二个行权期	自股票期权首次授权之日起28个月后的首个交易日至股票期权首次授权之日起40个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自股票期权首次授权之日起40个月后的首个交易日至股票期权首次授权之日起52个月内的最后一个交易日止	40%

若本激励计划预留授予的股票期权于2024年第三季度报告披露前授予，则预留授予的股票期权的各批次行权比例及时间安排与首次授予保持一致；若本激励

计划预留授予的股票期权于2024年第三季度报告披露后授予，则预留授予的股票期权的行权及各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	自股票期权预留授权之日起16个月后的首个交易日至股票期权预留授权之日起28个月内的最后一个交易日止	50%
第二个行权期	自股票期权预留授权之日起28个月后的首个交易日至股票期权预留授权之日起40个月内的最后一个交易日止	50%

在满足股票期权行权条件后，公司将在行权期内为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

当期行权条件未成就的股票期权不得行权或递延至下期行权，当期股票期权由公司予以注销。在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，由公司予以注销。

（5）股票期权激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的股票期权行权后限制其售出的时间段。本激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》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，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和高级管理人员，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，本公司董事会将收回其所得收益；

3) 本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》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。

经核查，信达认为：本次激励计划明确了限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期及股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期等，符合《管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第十六条、第十九条、第二十二条、第二十四条、第二十五条、第三十条、第三十一条的规定。

2.5. 授予价格、行权价格及授予价格、行权价格的确定方法

2.5.1. 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

（1）限制性股票的授予价格

本激励计划第二类限制性股票的授予价格（含预留）为每股 22.26 元，即在满足归属条件后，激励对象可以每股 22.26 元的价格购买公司向激励对象增发的公司 A 股普通股股票。

（2）限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划第二类限制性股票授予价格不得低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

- 1）本激励计划草案公布前 1 个交易日交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）每股 29.04 元的 70%，为每股 20.33 元；
- 2）本激励计划草案公布前 20 个交易日交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）每股 31.79 元的 70%，为每股 22.26 元。

（3）预留授予第二类限制性股票的授予价格

预留授予部分第二类限制性股票的授予价格与首次授予部分一致，即每股 22.26 元。预留部分第二类限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的公告。

2.5.2. 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

本激励计划股票期权的行权价格（含预留）为每股 31.79 元，即满足授权条件后，激励对象获授的每份股票期权拥有在有效期内以每股 31.79 元价格购买 1 股公司股票的权利。

（2）股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划股票期权的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) 本计划草案公告前 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），为每股 29.04 元；

2) 本计划草案公告前 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），为每股 31.79 元。

（3）预留授予股票期权的行权价格

预留授予部分股票期权的行权价格与首次授予部分一致，即每股 31.79 元。预留部分股票期权在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的公告。

2.6. 限制性股票及股票期权的授予、归属/行权条件

2.6.1. 限制性股票的授予与归属条件

（1）第二类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第二类限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成，则不能开展授予安排：

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情形；

⑤中国证监会认定的其它情形。

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它情形。

(2) 第二类限制性股票的归属条件

同时满足以下归属条件，激励对象获授的第二类限制性股票方可办理归属事宜：

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情形；

⑤中国证监会认定的其它情形。

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它情形。

公司发生上述“1）股票期权的行权价格及行权价格的确定方法”规定情形之一，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取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述“2）激励对象未发生如下任一情形”规定的不得被归属第二类限制性股票的情形，该激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

3) 激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象在归属已获授的第二类限制性股票之前，应满足12个月以上的任职期限。

4) 激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划首次授予的第二类限制性股票的考核年度为2024-2026年3个会计年度，每个会计年度考核一次。第二类限制性股票归属期的各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个归属期	2024 年	18 亿元	20 亿元
第二个归属期	2025 年	32 亿元	35 亿元
第三个归属期	2026 年	60 亿元	65 亿元
指标	完成度	公司层面归属比例（X）	
营业收入值（A）	$A \geq Am$	$X=1$	
	$An \leq A < Am$	$X=A/Am$	
	$A < An$	$X=0$	

注：“营业收入”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准，下同。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2024 年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2024 年三季度报告披露后授出，则预留授予部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下：

归属安排	对应考核年度	营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个归属期	2025 年	32 亿元	35 亿元
第二个归属期	2026 年	60 亿元	65 亿元
指标	完成度	公司层面归属比例（X）	
营业收入值（A）	$A \geq A_m$	$X=1$	
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$	
	$A < A_n$	$X=0$	

若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效；若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为指标对应系数，未能归属的部分限制性股票取消归属，并作废失效。

5) 业务单元层面的绩效考核要求

在本激励计划执行期间，业务单元的业绩考核按照上述归属期，以年度设定业绩考核目标，业绩考核内容、方法、目标由公司按年度决定。激励对象当年实际可归属的权益与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的归属比例，具体业绩考核要求按照公司与各业务单元签署的《目标责任书》执行。业务单元的划分由公司决定，业务单元内的激励对象是指考核年度结束时在该业务单元任职工作的激励对象。

6) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的个人考核评价结果分数划分为四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核分数 (G)	$100 \geq G \geq 90$	$90 > G \geq 80$	$80 > G \geq 70$	$G < 70$
个人层面归属比例	100%	90%	80%	0%

激励对象当年实际归属的第二类限制性股票数量=个人当年计划归属的第二类限制性股票数量×公司层面归属比例×业务单元层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，则不能归属的第二类限制性股票作废失效，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的第二类限制性股票取消归属或终止本激励计划。

7) 考核指标的科学性和合理性说明

公司本次激励计划考核指标的设定符合法律法规和公司章程的基本规定。考核分为三个层面，分别为公司层面绩效考核、业务单元层面绩效考核和个人层面绩效考核。

公司选取营业收入作为公司层面业绩考核指标。该指标能够反映公司的经营情况，是评价企业成长状况和发展能力的重要指标，可以充分反映公司的经营状况、市场规模以及成长性，能够树立较好的资本市场形象。考核目标具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，激励对象当年实际可归属的限制性股票数量与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的归属比例。具体业绩考核要求按照公司与各业务单元签署的《目标责任书》执行。

同时，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作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果，确定激励

对象个人是否达到第二类限制性股票的归属条件。

2.6.2. 股票期权的授予与行权条件

（1）股票期权的授权条件

同时满足下列授予条件时，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，则不能开展授予安排：

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情形；

⑤中国证监会认定的其它情形。

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它情形。

（2）股票期权的行权条件

行权期内，同时满足以下条件，激励对象获授的股票期权方可办理行权：

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情形；

⑤中国证监会认定的其它情形。

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它情形。

公司发生上述“1) 公司未发生如下任一情形”规定情形之一，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应当由公司注销；某一激励对象发生上述“2) 激励对象未发生如下任一情形”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应当由公司注销。

3) 激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划首次授予的股票期权的考核年度为2024-2026年3个会计年度，每

个会计年度考核一次。首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	对应考核年度	营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个行权期	2024 年	18 亿元	20 亿元
第二个行权期	2025 年	32 亿元	35 亿元
第三个行权期	2026 年	60 亿元	65 亿元
指标	完成度	公司层面行权比例（X）	
营业收入值（A）	$A \geq Am$	$X=1$	
	$An \leq A < Am$	$X=A/Am$	
	$A < An$	$X=0$	

注：“营业收入”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准，下同。

若本激励计划预留部分股票期权在2024年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分股票期权在2024年三季度报告披露后授出，则预留授予部分股票期权各行权期的业绩考核目标如下：

行权安排	对应考核年度	营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个行权期	2025 年	32 亿元	35 亿元
第二个行权期	2026 年	60 亿元	65 亿元
指标	完成度	公司层面行权比例（X）	
营业收入值（A）	$A \geq Am$	$X=1$	
	$An \leq A < Am$	$X=A/Am$	
	$A < An$	$X=0$	

若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部注销；若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的行权比例即为指标对应系数，未能行权的部分股票期权全部注销。

4) 业务单元层面的绩效考核要求

在本激励计划执行期间，业务单元的业绩考核按照上述行权期，以年度设定业绩考核目标，业绩考核内容、方法、目标由公司按年度决定。激励对象当年实际可行权的权益与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的行权比例，具体业绩考核要求按照公司与各业务单元签署的《目标责任书》执行。业务单元的划分由公司决定，业务单

元内的激励对象是指考核年度结束时在该业务单元任职工作的激励对象。

5) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股份数量。激励对象的个人考核评价结果分数划分为四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象的实际行权的股份数量：

考核分数（G）	$100 \geq G \geq 90$	$90 > G \geq 80$	$80 > G \geq 70$	$G < 70$
个人层面行权比例	100%	90%	80%	0%

激励对象当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量×公司层面行权比例×业务单元层面行权比例×个人层面行权比例。

激励对象当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未行权的某一批次/多个批次的股票期权取消行权或终止本激励计划。

6) 考核指标的科学性和合理性说明

公司本次激励计划考核指标的设定符合法律法规和公司章程的基本规定。考核指标分为三个层面，分别为公司层面业绩考核、业务单元层面绩效考核、个人层面绩效考核。

公司选取营业收入作为公司层面业绩考核指标。该指标能够反映公司的经营情况，是评价企业成长状况和发展能力的重要指标，可以充分反映公司的经营状况、市场规模以及成长性，能够树立较好的资本市场形象。考核目标具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，激励对象当年实际可行权的股票期权数量与其所

属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的行权比例。具体业绩考核要求按照公司与各业务单元签署的《目标责任书》执行。

同时，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作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

经核查，信达认为：本次激励计划明确了限制性股票、股票期权的授予条件、归属/行权条件，符合《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、第二十九条、第三十一条、第三十二条的规定。

2.7. 本次激励计划的其他规定

2.7.1. 本次激励计划规定了公司授出权益、激励对象行使权益的程序，符合《管理办法》第九条第（八）项的规定。

2.7.2. 本次激励计划规定了限制性股票授予数量、归属数量、授予价格的调整方法及限制性股票激励计划调整的程序，股票期权数量、行权价格的调整方法及股票期权激励计划调整的程序。信达认为，本次激励计划明确了限制性股票和股票期权数量、授予价格或者行权价格的方法和程序的调整方法和调整程序，符合《管理办法》第九条第（九）项、第四十八条的规定。

2.7.3. 本次激励计划规定了本次激励计划的会计处理方法、限制性股票及股票期权公允价值的确定方法及预计限制性股票及股票期权实施对各期经营业绩的影响。信达认为，本次激励计划明确了股权激励会计处理方法、限制性股票及股票期权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《管理办法》第九条第（十）项的规定。

2.7.4. 本次激励计划规定了本次激励计划的变更和终止程序。信达认为，本次激励计划明确了股权激励计划的变更、终止，符合《管理办法》第九条第（十一）项的规定。

2.7.5. 本次激励计划规定了公司发生异动、激励对象个人情况发生变化时处理。

信达认为，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、退休等事项时股权激励计划的执行，符合《管理办法》第九条第（十二）项的规定。

2.7.6. 本次激励计划规定了公司与激励对象的纠纷或争端解决机制。信达认为，本次激励计划明确了公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制，符合《管理办法》第九条第（十三）项的规定。

2.7.7. 本次激励计划规定了公司和激励对象的权利与义务。信达认为，本次激励计划明确了上市公司与激励对象的权利义务，符合《管理办法》第九条第（十四）项的规定。

综上所述，信达认为：本次激励计划的内容符合《公司法》、《证券法》、《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. 本次激励计划应履行的法定程序

3.1. 已履行的法定程序

经核查，截至本法律意见书出具日，为实施本次激励计划，欣锐科技已履行下列法定程序：

3.1.1. 公司董事会薪酬与考核委员会拟订了本次激励计划。

3.1.2. 2023年12月7日，公司独立董事专门会议审议通过了《关于公司<2023年限制性股票与股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》及《关于公司<2023年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》，公司独立董事认为本次激励计划的内容有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益等事项。

3.1.3. 2023年12月7日召开的公司第三届董事会第二十二次会议审议通过了《关于公司<2023年限制性股票与股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于公司<2023年限制性股票与股票期权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公司2023年限制性股票与股票期权激励计划相关事宜的议案》等与本次激励计划相关的议案。

3.1.4. 2023年12月7日召开的公司第三届监事会第二十一次会议审议通过了《关于公司<2023 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于公司<2023 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核实公司<2023 年限制性股票与股票期权激励计划激励对象名单>的议案》等与本次激励计划相关的议案。

3.2. 尚需履行的法定程序

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

- 3.2.1. 公司董事会发出召开股东大会通知，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。
- 3.2.2. 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。
- 3.2.3. 公司应当在召开股东大会前，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。
- 3.2.4. 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。
- 3.2.5. 独立董事就激励计划向所有的股东征集委托投票权。
- 3.2.6. 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 通过。
- 3.2.7. 自公司股东大会审议通过本次激励计划 60 日内（有获授权益条件的，自授予条件成就之日起 60 日内），董事会根据股东大会授权对激励对象进行股票授予，并完成登记、公告等相关程序。
- 3.2.8. 根据相关规定及时披露和公告相关信息。

经核查，信达认为：截至本法律意见书出具之日，本次激励计划已履行现阶段必要的程序，符合《管理办法》及《激励计划（草案）》的有关规定。本次激励计划相关议案尚待公司股东大会审议通过。

4. 本次激励计划涉及的信息披露义务

欣锐科技已在董事会审议通过本次激励计划后，依法公告了董事会决议、《激励计划（草案）》及其摘要、独立董事专门会议、监事会决议及激励对象名单等与本次激励计划相关的文件。

经核查，信达认为：本次激励计划已履行了现阶段必要的信息披露程序，符合《管理办法》第五十四条、第五十六条的规定。随着本次激励计划的进行，欣锐科技还应当根据《管理办法》及其他法律、行政法规、部门规章及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。

5. 公司未为激励对象提供财务资助

根据《激励计划（草案）》及公司出具的说明，激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，公司未向激励对象参与本次激励计划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。

信达认为，公司未向本股权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，包括为其贷款提供担保，符合《管理办法》第二十一条的规定。

6. 本次激励计划对公司及全体股东利益的影响

6.1. 本次激励计划的内容

如本法律意见书第二部分“本次激励计划的主要内容”所述，本次激励计划的内容符合《公司法》、《证券法》、《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。

6.2. 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、董事会审议、独立董事专门会议审议、监事会核实激励对象名单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及合理性，并保障股东对公司重大事项的知情权及决策权。

6.3. 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。

7. 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

经信达律师核查，本次激励计划的激励对象中包括公司董事，公司董事会审议本次激励计划相关议案时相关董事已回避表决，符合《管理办法》第三十四条的规定。

8. 结论性意见

综上所述，截至本法律意见书出具日，信达认为：

- 8.1. 欣锐科技具备实施本次激励计划的主体资格；
- 8.2. 本次激励计划的内容符合《公司法》、《证券法》、《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；
- 8.3. 欣锐科技就本次激励计划已经履行了现阶段所必要的法定程序，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；
- 8.4. 欣锐科技本次激励计划的激励对象确定依据和范围符合《管理办法》及有关法律、法规和规范性文件的规定；
- 8.5. 欣锐科技已就本次激励计划已履行了必要的信息披露程序，符合《管理办法》的相关规定，随着本次激励计划的进行，欣锐科技还应当根据《管理办法》及其他法律、行政法规、部门规章及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；
- 8.6. 欣锐科技未向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，包括为其贷款提供担保；
- 8.7. 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；
- 8.8. 本次激励计划的激励对象中包括公司董事，公司董事会审议本次激励计划

相关议案时相关董事已回避表决，符合《管理办法》的规定；

- 8.9. 经欣锐科技股东大会审议通过《激励计划（草案）》后，公司可以实施本次激励计划。

本法律意见书正本一式两份，具有同等法律效力。

（以下无正文）

（本页无正文，为《广东信达律师事务所关于深圳欣锐科技股份有限公司 2023 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）的法律意见书》之签署页）

广东信达律师事务所（盖章）

负责人（签字）：

经办律师（签字）：

魏天慧 _____

林晓春 _____

陈臻宇 _____

年 月 日