

北京市中伦（深圳）律师事务所
关于深圳市盛弘电气股份有限公司
2022 年限制性股票激励计划
首次授予部分第二个归属期归属条件成就、
预留授予部分第一个归属期归属条件成就及
作废部分已授予尚未归属的限制性股票的
法律意见书

二〇二四年三月



广东省深圳市福田区益田路 5033 号平安金融中心 A 座 57/58/59 层 邮编：518000
57/58/59/F, Tower A, Ping An Finance Centre, 5033 Yitian Road, Futian District, Shenzhen, Guangdong 518000, China
电话/Tel: +86 755 3325 6666 传真/Fax: +86 755 3320 6888 www.zhonglun.com

北京市中伦（深圳）律师事务所

关于深圳市盛弘电气股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划

首次授予部分第二个归属期归属条件成就、 预留授予部分第一个归属期归属条件成就及 作废部分已授予尚未归属的限制性股票的 法律意见书

致：深圳市盛弘电气股份有限公司

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》”）等法律、行政法规、部门规章及规范性文件（以下简称“法律法规”）及《深圳市盛弘电气股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，北京市中伦（深圳）律师事务所（以下简称“本所”）接受深圳市盛弘电气股份有限公司（以下简称“公司”或“盛弘股份”）的委托，就公司 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）首次授予部分第二个归属期归属条件成就（以下简称“本次首次授予部分归属”）、预留授予部分第一个归属期归属条件成就（以下简称“本次预留授予部分归属”）及作废部分已授予尚未归属的限制性股票（以下简称“本次作废”）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，本所律师根据现行有关法律法规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涉及本次调整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，已得到公司的保证：即公司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、电子文件和口头证言，其所提供的文件和材料是真实、完整和有效的，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已经存在的事实和《公司法》《证券法》等国家现行法律、法规、规范性文件和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、公司或者其他有关单位、个人出具的说明或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。

5. 本所仅就与公司本次首次授予部分归属、本次预留授予部分归属及本次作废有关的法律问题发表意见，而不对公司本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、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该等数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证。

6. 本所同意将本法律意见书作为公司实施本次首次授予部分归属、本次预留授予部分归属及本次作废的必备文件之一，随其他材料一起上报或公告。

7. 本法律意见书仅供公司为本次首次授予部分归属、本次预留授予部分归属及本次作废之目的使用，不得用作任何其他目的。本所同意公司在其为实行本激励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。

本所律师按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，在对公司提供的有关文件和事实进行了充分核查验证的基础上，现出具法律意见如下：

释 义

本法律意见书中，除非文义另有所指，下列词语具有下述涵义：

公司/盛弘股份	指	深圳市盛弘电气股份有限公司
《激励计划》/本激励计划	指	深圳市盛弘电气股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）
《审计报告》	指	致同会计师事务所（特殊普通合伙）出具的致同审字（2024）第 441A004499 号《审计报告》
《公司法》	指	现行有效的《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	现行有效的《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	现行有效的《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	盛弘股份现行有效的公司章程
本法律意见书	指	《北京市中伦（深圳）律师事务所关于深圳市盛弘电气股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期归属条件成就、预留授予部分第一个归属期归属条件成就及作废部分已授予尚未归属的限制性股票的法律意见书》
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
本所/中伦	指	北京市中伦（深圳）律师事务所
元	指	人民币元

正文

一、本次首次授予部分归属、本次预留授予部分归属及本次作废的批准和授权

根据公司提供的资料并经本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，就本次首次授予部分归属、本次预留授予部分归属及本次作废相关事宜，公司已经履行的批准与授权程序如下：

（一）2024年3月25日，公司召开第三届董事会第二十五次会议，审议通过了《关于2022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归属条件成就的议案》《关于作废2022年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》。公司独立董事专门会议对上述议案发表了同意的审核意见。

（二）2024年3月25日，公司召开第三届监事会第二十四次会议，审议通过了《关于2022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归属条件成就的议案》《关于作废2022年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》。

（三）2024年3月25日，公司监事会对公司2022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归属名单进行了核实并发表了核查意见。

综上，本所认为，本次首次授予部分归属、本次预留授予部分归属及本次作废已获得现阶段必要的批准与授权，符合《公司法》《管理办法》《公司章程》及《激励计划》的相关规定。

二、本次首次授予部分归属和本次预留授予部分归属的具体情况

（一）归属期

根据《激励计划》的规定，本激励计划首次授予限制性股票的第二个归属期为自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止。本激励计划的首次授予日为2022年3月24日，因此本激

励计划首次授予部分第二个归属期为 2024 年 3 月 24 日至 2025 年 3 月 23 日。

根据《激励计划》的规定，本激励计划预留授予限制性股票的第一个归属期为自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止。本激励计划的预留授予日为 2023 年 3 月 21 日，因此本激励计划预留授予部分第一个归属期为 2024 年 3 月 21 日至 2025 年 3 月 20 日。

（二）归属条件成就情况

根据《激励计划》《审计报告》、公司相关公告及公司的确认，本次首次授予部分归属、本次预留授予部分归属条件的成就情况具体如下：

序号	归属条件	成就情况
（一）	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情形；5. 中国证监会认定的其他情形。	根据《审计报告》、公司第三届董事会第二十五次会议决议、第三届监事会第二十四次会议决议等文件以及公司的确认，公司未发生该等情形，符合归属条件。
（二）	激励对象未发生以下任一情形：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情形；5. 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；6. 中国证监会认定的其他情形。	根据公司第三届董事会第二十五次会议决议、第三届监事会第二十四次会议决议及公司书面确认，激励对象未发生该等情形，符合归属条件。
（三）	激励对象满足各归属期任职期限要求：激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。	本次拟归属的激励对象均符合归属任职期限要求。

(四)	<p>满足公司层面业绩考核要求：</p> <table border="1" data-bbox="343 264 1021 548"> <thead> <tr> <th>归属安排</th> <th>对应考核年度</th> <th colspan="2">各年度净利润（A）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>首次授予第二个归属期</td> <td>2023年</td> <td>13,500万元</td> <td>16,000万元</td> </tr> <tr> <td>预留授予第一个归属期</td> <td>2023年</td> <td>13,500万元</td> <td>16,000万元</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="343 616 1021 801"> <thead> <tr> <th>考核指标</th> <th>业绩完成度</th> <th>公司层面归属比例（X）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">年度净利润（A）</td> <td>$A \geq A_m$</td> <td>$X=100\%$</td> </tr> <tr> <td>$A_n \leq A$</td> <td>$X=80\%$</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>$X=0$</td> </tr> </tbody> </table> <p>注：上述“净利润”指标为公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，剔除本激励计划考核期内因实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响。</p>	归属安排	对应考核年度	各年度净利润（A）		首次授予第二个归属期	2023年	13,500万元	16,000万元	预留授予第一个归属期	2023年	13,500万元	16,000万元	考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）	年度净利润（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$	$A_n \leq A$	$X=80\%$	A	$X=0$	<p>根据《审计报告》，公司2023年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为38,069.34万元，剔除股权激励的影响后为39,958.22万元，满足首次授予第二个归属期业绩考核目标及预留授予第一个归属期业绩考核目标。</p>
归属安排	对应考核年度	各年度净利润（A）																						
首次授予第二个归属期	2023年	13,500万元	16,000万元																					
预留授予第一个归属期	2023年	13,500万元	16,000万元																					
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）																						
年度净利润（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$																						
	$A_n \leq A$	$X=80\%$																						
	A	$X=0$																						
(五)	<p>满足个人层面绩效考核要求：</p> <table border="1" data-bbox="343 1146 1002 1299"> <thead> <tr> <th>考核评级</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>个人层面归属比例</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>60%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的权益额度=个人当年计划归属权益额度×公司层面归属比例×个人层面归属比例。</p> <p>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，应作废失效，不可递延至下一年度。</p> <p>若公司/或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/多个批次的限制性股票取消归属或终止本次限制性股票激励计划。</p> <p>所有激励对象在各归属期对应的满足归属条件可归属的</p>	考核评级	A	B	C	D	个人层面归属比例	100%	100%	60%	0%	<p>根据公司相关公告及书面确认，激励对象2023年度绩效考核情况如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 首次授予部分13名激励对象、预留授予部分7名激励对象因个人原因离职，已不符合激励条件； 除上述离职人员外，首次授予部分187名激励对象、预留授予部分77名激励对象2023年绩效考核结果均为A/B，个人层面归属比例为100%；首次授予部分0名激励 												
考核评级	A	B	C	D																				
个人层面归属比例	100%	100%	60%	0%																				

	<p>董事会决议公告日前（含公告日）须为公司及子公司在职员工。</p>	<p>对象、预留授予部分 0 名激励对象 2023 年绩效考核结果均为 C，个人层面归属比例为 60%；首次授予部分 0 名激励对象、预留授予部分 0 名激励对象 2023 年绩效考核结果均为 D，个人层面归属比例为 0。</p>
--	-------------------------------------	---

（三）归属的具体情况

根据《激励计划》及公司相关公告文件，本次首次授予部分归属、本次预留授予部分归属的具体情况如下：

（一）授予日期：首次授予日为 2022 年 3 月 24 日，预留授予日为 2023 年 3 月 21 日。

（二）归属人数：首次授予 187 人，预留授予 77 人。

（三）归属数量：首次授予 141.8463 万股，预留授予 37.3222 万股。

（四）授予价格（调整后）：16.3494 元/股。

（五）归属股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

（六）首次授予部分可归属的激励对象名单及可归属情况：

姓名	职务	国籍	获授的限制性股票数量（万股）	本次可归属数量（万股）	可归属数量占获授的限制性股票数量的百分比
杨柳	董事、副总经理、财务总监	中国	8.00	2.40	30%
魏晓亮	董事、副总经理	中国	8.00	2.40	30%
胡天舜	董事会秘书	中国	4.50	1.35	30%
董事会认为需要激励的其他人员（184 人）			295.40	88.62	30%
合计（187 人）			315.90	94.77	30%

注：以上激励对象已剔除离职人员。

（七）预留授予部分可归属的激励对象名单及可归属情况：

姓名	职务	国籍	获授的限制性股票数量(万股)	本次可归属数量(万股)	可归属数量占获授的限制性股票数量的百分比
董事会认为需要激励的其他人员(77人)			49.87	24.9350	50%
合计(77人)			49.87	24.9350	50%

综上,本所认为,公司本激励计划首次授予限制性股票已于2024年3月24日进入第二个归属期,预留授予限制性股票已于2024年3月21日进入第一个归属期,本次首次授予部分归属、本次预留授予部分归属涉及的归属条件已成就,本次首次授予部分归属、本次预留授予部分归属符合《管理办法》及《激励计划》的相关规定。

三、本次作废的具体情况

根据《激励计划》的规定,激励对象离职的,包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议、公司辞退等,自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

鉴于激励对象中18人因个人原因离职(含首次授予部分13人及预留授予部分7人,其中2名激励对象同时参与了首次授予及预留授予),已不符合激励条件,需作废其已获授但尚未归属的限制性股票合计28.4535万股。首次授予限制性股票激励对象的人数由200人调整为187人,预留授予限制性股票激励对象的人数由84人调整为77人。

综上,本所认为,公司本次作废已获授但尚未归属的限制性股票事项符合《管理办法》及《激励计划》的相关规定。

四、结论意见

综上所述,本所认为:

(一)本次首次授予部分归属、本次预留授予部分归属及本次作废已获得现阶段必要的批准与授权,符合《公司法》《管理办法》《公司章程》及《激励计划》的相关规定。

（二）公司本激励计划首次授予限制性股票已于 2024 年 3 月 24 日进入第二个归属期，预留授予限制性股票已于 2024 年 3 月 21 日进入第一个归属期，本次首次授予部分归属、本次预留授予部分归属涉及的归属条件已成就，本次首次授予部分归属、本次预留授予部分归属符合《管理办法》及《激励计划》的相关规定。

（三）公司本次作废已获授但尚未归属的限制性股票事项符合《管理办法》及《激励计划》的相关规定。

本法律意见书正本三份，无副本。

（以下无正文）

（本页为《北京市中伦（深圳）律师事务所关于深圳市盛弘电气股份有限公司2022 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期归属条件成就、预留授予部分第一个归属期归属条件成就及作废部分已授予尚未归属的限制性股票的法律意见书》的签章页）

北京市中伦（深圳）律师事务所（盖章）

负责人：_____

赖继红

经办律师：_____

段博文

经办律师：_____

黄闻宇

年 月 日