

安徽天禾律师事务所

关于四创电子股份有限公司

长期股权激励计划暨首期实施方案

(草案修订稿)

之

法律意见书



天禾律师事务所
TIANHE LAW FIRM

地址：中国合肥濉溪路 278 号财富广场 B 座东 16 楼

电话：(0551) 62642792

传真：(0551) 62620450

安徽天禾律师事务所
关于四创电子股份有限公司
长期股权激励计划暨首期实施方案（草案修订稿）
之
法律意见书

天律证 2022 第 00728 号

致：四创电子股份有限公司

根据《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（以下简称“《试行办法》”）、《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》（以下简称“《工作指引》”）等有关法律、法规及规范性文件和《四创电子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，本所接受四创电子股份有限公司（以下简称“四创电子”或“公司”）的委托，作为四创电子长期股权激励计划暨首期实施方案（草案修订稿）（以下简称“本激励计划”）的专项法律顾问，指派本所喻荣虎、李结华、孔洋洋律师（以下简称“本所律师”）以特聘专项法律顾问的身份，参加四创电子本激励计划的相关工作，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，出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所律师谨作如下承诺声明：

1、本法律意见书是本所律师依据出具日以前四创电子已经发生或存在的事实作出的。

2、本所律师已履行法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，对四创电子提供的与出具法律意见书有关的所有文件资料及证言进行了审查判断，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、四创电子保证已经向本所律师提供了为出具本法律意见书所必需的真实、完整、有效的原始书面材料、副本材料或者口头证言，并无隐瞒、虚假和重大遗漏之处，文件材料为副本或者复印件的，均与原件一致和相符。

4、对于本法律意见书至关重要而又无法得到独立的证据支持的事实，本所律师有赖于政府有关部门、公司或者其他有关单位出具的证明文件。

5、本所律师同意将本法律意见书随同本激励计划实施所需的其他材料一同上报，并愿意对本法律意见书依法承担相应的法律责任。

6、本所律师仅对本激励计划的有关法律问题发表意见，而不对四创电子的会计、审计、验资、资产评估等专业事项和报告发表意见。本所律师在本法律意见书中对有关会计报表、审计、验资报告和资产评估报告中某些数据和结论的引用，并不意味着本所律师对该等数据和结论的合法性、真实性和准确性做出任何明示或默示的担保或保证，对于该等文件及所涉内容本所律师并不具备进行核查和做出评价的适当资格。

7、本法律意见书仅供四创电子为实施本激励计划之目的使用，不得用作其他任何目的。

本所律师根据《证券法》第十九条的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对四创电子提供的有关文件和事实进行了核查和验证，现出具法律意见如下：

一、公司实施本激励计划的主体资格和条件

（一）公司是依法设立并合法存续的上市公司

经中国证监会《关于核准安徽四创电子股份有限公司公开发行股票的通知》（证监发行字[2004]16号）和上海证券交易所《关于安徽四创电子股份有限公司人民币普通股股票上市交易的通知》（上证上字[2004]45号）同意，四创电子发行的人民币普通股股票在上海证券交易所上市，股票简称为“四创电子”，股票代码为“600990”。

四创电子现持有统一社会信用代码为91340000719986552R的《营业执照》，

住所为安徽省合肥高新技术产业开发区，法定代表人为王玉宝，注册资本为15,917.911万元，经营范围为卫星电视广播地面接收设备设计、生产、安装、销售；雷达整机及其配套产品、集成电路、广播电视及微波通信产品、电子系统工程及其产品的设计、研制、生产、销售、出口、服务；有线电视工程设计安装（乙级），校园网工程建设，安全技术防范工程设计、施工、维修；应急指挥通信系统、城市智能交通视频监控系統研发、生产与集成；卫星导航集成电路及用户机的研发、生产与运营；电源和特种元件的研发、生产；车辆销售；家用电器、电子产品、通信设备销售；移动电话机及移动通信终端的研发、生产、销售和服务；新能源产品技术研发、生产、销售及光伏电站项目开发、建设、运营管理；软件开发、销售；电子元器件制造、零售、批发；本企业生产所需的原辅材料、仪器仪表、机械设备、零配件及技术进口；承包境外建筑智能化系统集成工程的勘测、咨询、设计和监理，上述境外项目所需设备、材料出口；对外派遣实施上述境外项目所需劳务人员。

根据四创电子《公司章程》、《营业执照》并经本所律师查询国家企业信用信息公示系统，截至本法律意见书出具之日，四创电子依法设立并有效存续。

（二）公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实施本激励计划的情形

经核查，四创电子不存在《管理办法》第七条规定的不得实施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。

（三）公司符合《试行办法》第五条规定的国有控股上市公司实施股权激励的条件

经核查，四创电子符合《试行办法》第五条规定的国有控股上市公司实施股权激励的下列条件：

1、公司治理结构规范，股东会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事（含独立董事，下同）占董事会成员半数以上；

2、薪酬委员会由外部董事构成，且薪酬委员会制度健全，议事规则完善，运行规范；

3、内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系；

4、发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和负面记录；

5、证券监管部门规定的其他条件。

（四）公司符合《工作指引》第六条规定的国有控股上市公司实施股权激励的条件

经核查，四创电子符合《工作指引》第六条规定的国有控股上市公司实施股权激励的下列条件：

1、公司治理规范，股东大会、董事会、监事会、经理层组织健全，职责明确。股东大会选举和更换董事的制度健全，董事会选聘、考核、激励高级管理人员的职权到位。

2、外部董事（包括独立董事）人数应当达到董事会成员的半数以上。薪酬与考核委员会全部由外部董事组成，薪酬与考核委员会制度健全，议事规则完善，运行规范。

3、基础管理制度规范，内部控制制度健全，三项制度改革到位，建立了符合市场竞争要求的管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的劳动用工、业绩考核、薪酬福利制度体系。

4、发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健。近三年无财务会计、收入分配和薪酬管理等方面的违法违规行为。

5、健全与激励机制对称的经济责任审计、信息披露、延期支付、追索扣回等约束机制。

6、证券监督管理机构规定的其他条件。

综上，本所律师认为，四创电子为依法有效存续的股份有限公司，具备实施本激励计划的主体资格和条件。

二、本激励计划内容的合法合规性

2022年4月28日，四创电子七届十次董事会及七届九次监事会审议通过了《关于〈四创电子股份有限公司长期股权激励计划暨首期实施方案（草案修订稿）〉及其摘要的议案》等与本激励计划相关的议案。根据《四创电子股份有限公司长期股权激励计划暨首期实施方案（草案修订稿）》及其摘要（以下简称“《激励计划（草案修订稿）》”），主要内容如下：

（一）本激励计划的目的

四创电子实行本激励计划的目的是：为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《工作指引》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

本所律师认为，《激励计划（草案修订稿）》明确了实施目的，符合《管理办法》第九条第（一）款、《工作指引》第八条第（一）款的规定。

（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

本激励计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《试行办法》、《工作指引》等有关法律、行政法规、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包括公司（含子公司）董事、党组织负责人、高级管理人员、子公司高管、中层管理人员以及核心骨干员工（对上市公司经营业绩和持续发展有直接影响的管理、技术和业务骨干等），于每期激励计划启动时确定，所有激励对象必须在每期激励计划的考核期内与公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用合同。具体原则如下：

①激励对象不含公司监事、独立董事、单独或合计持股 5% 以上的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女和同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划的人员；

②对每期符合本激励计划的激励对象范围的人员，由薪酬委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

（3）激励对象确定的考核依据

本激励计划涉及的激励对象的考核事宜，董事会已制定《四创电子股份有限公司长期股权激励计划实施考核管理办法（修订稿）》（以下简称“《公司考核管理办法（修订稿）》”）作为考核依据。依据《公司考核管理办法（修订稿）》对激励对象进行考核，激励对象考核合格后方具有获授本激励计划项下权益的资格。

2、激励对象的范围

首期激励计划首次授予的激励对象共计 348 人，包括：

- （1）公司董事、党组织负责人、高级管理人员；
- （2）控股子公司高管；
- （3）公司（含控股子公司）中层管理人员；

(4) 公司（含控股子公司）核心骨干员工。

以上激励对象中，不包括四创电子独立董事、监事、单独或合计持股 5% 以上的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女和同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划的人员。以上激励对象中，公司高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确，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) 公司董事会审议通过每期激励计划后，公司将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。公司将在股东大会审议本激励计划前 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。

本所律师认为，《激励计划（草案修订稿）》明确了激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第八条、第九条第（二）款、《试行办法》第十一条及《工作指引》第八条第（二）款的规定。

（三）激励方式、标的股票种类、来源和数量

1、激励方式

公司将根据实施股权激励的目的，按照股票交易上市地监管规定，结合所处行业经营规律、企业改革发展实际、股权激励市场实践等因素科学确定激励方式，优先使用限制性股票，但不限于股票期权以及法律法规允许的其他方式。

首期激励计划采用的激励方式为限制性股票。

2、标的股票来源及种类

本激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司人民币 A 股普通股股票或从二级市场回购的公司人民币 A 股普通股股票。

本激励计划首期授予的限制性股票的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司人民币 A 股普通股股票。

3、授出的权益数量

(1) 授予总量

依据本激励计划授予的权益总数量及公司其他有效的股权激励计划（如有）累计涉及的公司标的股票总量，不得超过公司股本总额的 10%。

本激励计划首期拟授予激励对象的限制性股票数量为 475.90 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 15,917.911 万股的 2.99%，其中首次授予限制性股票 408.74 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 15,917.911 万股的 2.57%，占本激励计划首期拟授予限制性股票总数的 85.89%；预留授予限制性股票 67.16 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 15,917.911 万股的 0.42%，占本激励计划首期拟授予限制性股票总数的 14.11%。

(2) 每期激励计划授予激励对象权益数量的确定原则

①每期激励计划将根据当期激励对象的人数、职级和薪酬确定每期授予的权益数量上限；

②每期激励计划权益数量的确定原则为：董事、党组织负责人、高级管理人员的权益授予价值，根据业绩目标确定情况，不高于授予时薪酬总水平（含股权激励收益）的 40%；其他激励对象的权益授予价值，由公司董事会根据市场实践情况及员工薪酬水平合理确定；

③每期激励计划激励对象行使获授的权益后，激励对象实际收益按照国有控股上市公司实施股权激励的相关规定执行；

④公司任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授权益（包括已行使和未行使的）所涉及的股票数量，累计不得超过公司股本总额的 1%，经股东

大会特别决议批准的除外。

如果未来相关政策发生变化，经公司董事会、股东大会审议后，前述权益授予原则可予以相应的修改。

本所律师认为，《激励计划（草案修订稿）》明确了拟授出权益涉及的标的股票的来源、种类、数量等，且公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的10%，不会因实施股权激励导致国有控股股东失去实际控制权，符合《管理办法》第九条第（三）款、第十二条第（一）款、第十五条第（一）款、《试行办法》第九条、第十四条及《工作指引》第八条第（三）款、第二十条的规定。

（四）首期授出权益的分配

姓名	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占本激励计划授出权益数量的比例	占本激励计划公告日股本总额比例
任小伟	董事、总经理	4.13	0.87%	0.03%
张小旗	党委副书记	3.06	0.64%	0.02%
王竞宇	副总经理	3.97	0.83%	0.02%
周世兴	副总经理	3.53	0.74%	0.02%
王向新	董事会秘书	2.81	0.59%	0.02%
韩耀庆	财务总监	2.93	0.62%	0.02%
王健	副总经理	2.80	0.59%	0.02%
林亮	副总经理	2.47	0.52%	0.02%
子公司高管、中层管理人员、核心骨干员工（共340人）		383.04	80.49%	2.41%
预留		67.16	14.11%	0.42%
合计		475.90	100.00%	2.99%

注：本激励计划中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致，下同。

本所律师认为，本激励计划有关激励对象通过激励计划获授的股票数量、占拟授出股票总数的比例、所涉及的激励股票数量及四创电子总股本的比例等事项

均符合《管理办法》第九条第（四）款、第十四条第（二）款、《工作指引》第二十二条、《试行办法》第十四条、第十五条的规定。

（五）授予/行权价格及确定方法

1、授予/行权价格的确定方法

根据《管理办法》及《工作指引》的规定，公司拟授予的限制性股票的授予价格或者股票期权的行权价格，应当根据公平市场价格原则确定。公平市场价格不得低于下列价格较高者：

（1）每期激励计划草案公布前 1 个交易日公司标的股票交易均价；

（2）每期激励计划草案公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司标的股票交易均价之一。

限制性股票的授予价格不低于公平市场价格的 50%（股票公平市场价格低于公司每股净资产的，不低于公平市场价格的 60%），以及公司标的股票的单位面值；股票期权的行权价格不低于公平市场价格，以及公司标的股票的单位面值。

设置预留股份的，预留权益的授予/行权价格，按上述原则，另行召开预留股份授予董事会确定。

2、首期激励计划的授予价格及确定方法

首期激励计划首次授予限制性股票的授予价格为每股 21.71 元，根据上述规定，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）本激励计划草案公告前 1 个交易日的公司股票交易均价的 50%，为 21.71 元/股；

（2）本激励计划草案公告前 120 个交易日的公司股票交易均价的 50%，为 20.00 元/股。

预留部分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，并披露授予情况的公告。预留部分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、预留部分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、预留部分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%。

本所律师认为，《激励计划（草案修订稿）》明确了授予/行权价格及确定方法，该等规定符合《管理办法》第九条第（六）款、第二十三条、《工作指引》第八条第（六）款、第二十五条第（一）款、第二十六条的规定。

（六）有效期、授予日、限售期/等待期、权益行使安排

1、有效期

本激励计划的有效期为 10 年，自股东大会批准之日起生效。在本激励计划有效期内，公司可以依据本计划向激励对象授予权益，原则上每次授予之间需间隔两年。

首期激励计划的有效期为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解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 72 个月。

2、授予日

每期激励计划达到授予条件时，经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成登记、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，并宣告终止实施当期激励计划，根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

授予日在每期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，且在下列期间内不得向激励对象授予限制性股票：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；

（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，至依法披露之日；

(4) 中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

如公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为激励对象在限制性股票获授前发生减持股票行为，则按照《证券法》中对短线交易的规定自减持之日起推迟 6 个月授予其限制性股票。

3、限售期/等待期

限售期/等待期具体期限自每期授予日起 24 个月为止。在限售期/等待期内不得行使权益。激励对象根据本激励计划获授的权益在限售期/等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。

4、权益行使安排

限售期/等待期满次日起的 3 年（36 个月）为权益行使期，激励对象应在权益行使期内分批行使权益，三期行使比例分别为 33%、33%、34%。

激励对象获授的股票期权自等待期满后开始行权，可行权日必须为每期激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

(1) 公司年度报告、半年度报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；

(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，至依法披露之日；

(4) 中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

此外，激励对象为公司董事、高级管理人员的，还需要满足如下规定：

①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董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女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授予董事、高级管理人员的股权，应根据任期考核或经济责任审计结果行权或兑现。授予的股票期权，应将不低于总量的20%留至任职（或任期）考核合格后行权；授予的限制性股票，应将不低于总量的20%的部分锁定任职（或任期）期满后兑现。

④在本激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、行政法规、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。

首期激励计划授予的限制性股票的解除限售安排如下表所示：

解除限售安排		解除限售期间	解除限售比例
首次授予的限制性	第一个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	33%
	第二个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	33%
	第三个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予日起48个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	34%
预留授予的限制性	第一个解除限售期	自预留授予部分限制性股票授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	33%
	第二个解除限售期	自预留授予部分限制性股票授予日起36个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	33%
	第三个解除限售期	自预留授予部分限制性股票授予日起48个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	34%

本所律师认为,《激励计划(草案修订稿)》明确了有效期、授予日、限售期/等待期、权益行使安排,该等规定符合《管理办法》第九条第(五)款、第十三条、第十六条、第二十四条、第二十五条、《试行办法》第十九条、第二十二条、第二十三条、《工作指引》第八条第(七)款、第二十八条、第三十条第(二)款、第三十二条的规定。

(七) 权益的授予及行使条件

1、授予及行使权益的法定条件

(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) 公司应具备以下条件:

①公司治理结构规范,股东大会、董事会、经理层组织健全,职责明确。外部董事(含独立董事,下同)占董事会成员半数以上;

②薪酬委员会由外部董事构成,且薪酬委员会制度健全,议事规则完善,运行规范;

③内部控制制度和绩效考核体系健全,基础管理制度规范,建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系;

④发展战略明确,资产质量和财务状况良好,经营业绩稳健;近三年无财务违法违规行为和负面记录;

⑤证券监管部门规定的其他条件。

(3) 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；

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。

2、授予及行使权益时的公司业绩考核要求

公司选取归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率、净资产收益率、经济增加值改善值为授予及行使权益的业绩考核指标，每期激励计划具体授予及行使权益的业绩条件由公司董事会根据公司战略、市场环境等相关因素制定，报中国电子科技集团有限公司审核同意，并经股东大会通过后确定。设置预留股份的，预留股份授予及行使权益的业绩条件参照当期首次授予的标准确定。

(1) 首期激励计划授予时的公司业绩考核

①以公司 2019 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为基数，2020 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率不低于 15.00%，且不低于同行业均值或对标企业 50 分位值；

②公司 2020 年扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 4.47%，且不低于同行业均值或对标企业 50 分位值；

③公司 2020 年经济增加值改善值 (ΔEVA) >0 。

(2) 首期激励计划解除限售时的公司业绩考核

解除限售安排		业绩考核指标
首次及预留授予的限制性股票	第一个解除限售期	1、以公司 2020 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为基数，2023 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率不低于 20.00%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值； 2、2023 年净资产收益率不低于 6.36%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值； 3、2023 年经济增加值改善值 (ΔEVA) >0。
	第二个解除限售期	1、以公司 2020 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为基数，2024 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率不低于 20.00%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值； 2、2024 年净资产收益率不低于 7.08%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值； 3、2024 年经济增加值改善值 (ΔEVA) >0。
	第三个解除限售期	1、以公司 2020 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为基数，2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率不低于 20.00%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值； 2、2025 年净资产收益率不低于 7.81%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值； 3、2025 年经济增加值改善值 (ΔEVA) >0。

注：1、上述“净资产收益率”是指经审计的扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率，以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润并剔除首期及其它激励计划股份支付费用影响作为核算依据；

2、上述“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”剔除首期及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据；

3、在本激励计划有效期内，若公司本年度及未来实施公开发行或非公开发行等产生影响净资产的行为，则新增加的净资产和对应的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润在业绩考核时可不计入当年以及未来年度净资产和归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增加额的计算；

4、若在年度考核过程中，对标企业出现主营业务发生重大变化、对归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润影响较大的资产出售或收购、重大资产重组或出现偏离幅度过大的样本极值等情况，则公司董事会可根据股东大会授权在年终考核时剔除或更换相关样本，后续相应调整，若涉及集团公司的，按程序报批；

5、同行业公司按照 Wind 行业“航天航空与国防”划分。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象

对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，其中回购价格为不高于授予价格与股票市价（董事会审议回购前 1 个交易日公司标的股票交易均价）的较低者。

(3) 首期激励计划解除限售时各独立法人核算单位的业绩考核要求

各独立法人核算单位归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润（X）考核目标	各独立法人核算单位层面行使权益系数
若 $X_t < 0$	0
若 $X_t \geq 0$ 且 $X_t \geq 0.8X_{2020}$	1
若 $0 \leq X_t < 0.8 X_{2020}$	$X_t / 0.8 X_{2020}$

注：1、上述“各独立法人核算单位归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润（X）”剔除首期及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据；

2、上述“ X_t ”、“ X_{2020} ”分别指各独立法人核算单位考核年度与 2020 年度经审计的扣除非经常性损益的归属于上市公司股东的净利润，但剔除首期及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

在公司业绩目标达成的前提下，公司分年度对各独立法人核算单位的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润（X）进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

(4) 对标企业的选取

根据公司市场状况及业务类型，本次对标企业的筛选从 Wind 行业“航天航空与国防”分类下选取与四创电子主营业务相关度较高和资产规模类似的 A 股上市公司作为对标企业样本（剔除 ST 公司）。

综上，公司共选出 20 家企业作为本激励计划业绩考核的对标企业，具体如下表：

序号	股票代码	证券简称
1	000519.SZ	中兵红箭
2	000547.SZ	航天发展
3	600765.SZ	中航重机
4	000738.SZ	航发控制
5	002023.SZ	海特高新
6	002151.SZ	北斗星通

7	002383.SZ	合众思壮
8	002389.SZ	航天彩虹
9	002413.SZ	雷科防务
10	002625.SZ	光启技术
11	300123.SZ	亚光科技
12	300159.SZ	新研股份
13	300527.SZ	中船应急
14	600118.SH	中国卫星
15	600184.SH	光电股份
16	600879.SH	航天电子
17	600435.SH	北方导航
18	300177.SZ	中海达
19	600893.SH	航发动力
20	600862.SH	中航高科

3、行使权益时的激励对象业绩考核要求

激励对象个人考核按照《公司考核管理办法（修订稿）》分年度进行考核，原则上个人绩效评价结果（PBC 得分）分为“1”、“2+”、“2”、“3”、“4”五个等级，分别对应权益行使系数如下表所示：

PBC 评价	1	2+	2	3	4
权益行使系数	100%			50%	0%

在公司业绩考核达标的前提下，个人当年可行使权益额度=个人当年计划行使权益额度×各独立法人核算单位层面行使权益系数×个人层面行使权益系数。

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象按照本激励计划规定比例行使其获授的权益，激励对象不得行使的权益由公司回购注销/注销，回购价格不高于授予价格与股票市价（董事会审议回购前 1 个交易日公司标的股票交易均价）的较低者。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法（修订稿）》执行。

本所律师认为，公司对激励对象权益的授予及行使条件等事项的内容符合《管理办法》第七条、第八条、第九条第（七）款、第十条、第十一条、《试行办法》第十条及《工作指引》第八条第（八）项、第三十八条、第四十四条的

规定。

（八）公司授出权益、激励对象行使权益的程序

1、本激励计划的授予程序

每期激励计划的授予程序均相同，具体如下：

（1）自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司召开董事会对激励对象进行首次授予。

（2）公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

（3）公司与激励对象签订《授予协议书》，约定双方的权利与义务。

（4）公司应当向证券交易所提出向激励对象授予权益申请，经证券交易所确认后，公司向中国证券登记结算有限责任公司上海分公司（以下简称“登记结算公司”）申请办理登记结算事宜。公司董事会应当在授予的权益登记完成后，及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在公司股东大会审议通过当期激励计划之日起 60 日内完成上述工作的，当期激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划（不得授出权益的期间不计算在 60 日内）。

（5）预留权益的授予对象应当在当期激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留部分在公司董事会进行公告后，按照证监会相关要求完成法定程序后进行授予。

（6）公司董事会根据国资委、证监会、证券交易所、登记结算公司或可能需要的其他适用的监管的有关规定办理实施授予的相关事宜，对授予情况进行相关信息披露，并将授予情况上报国资委备案。

2、本激励计划的权益行使程序

激励对象在满足当期激励计划规定的权益行使条件时，经公司董事会确认后，由公司统一办理满足条件的权益行使事宜，具体程序如下：

(1) 在行使权益前，公司应确认激励对象是否满足权益行使条件。董事会应当就当期激励计划设定的权益行使条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象权益行使条件是否成就出具法律意见。对于满足权益行使条件的激励对象，由公司统一向证券交易所提出权益行使申请，经证券交易所确认后，公司向登记结算公司申请办理登记结算事宜。对于未满足条件的激励对象，由公司回购注销/注销其持有的该次行使权益所对应的权益。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

(2) 激励对象可对可行使的权益进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、行政法规和规范性文件的规定。

(3) 公司将各期权益行使情况上报国资委备案。

本所律师认为，《激励计划（草案修订稿）》明确了公司授出权益、激励对象行使权益的程序，符合《管理办法》第九条第（八）款、《工作指引》第八条第（九）款的规定。

（九）调整方法和程序

《激励计划（草案修订稿）》第十章对本激励计划的调整方法和程序进行了规定，符合《管理办法》第九条第（九）款、《工作指引》第八条第（十）款规定。

（十）会计处理

《激励计划（草案修订稿）》第十一章对本激励计划限制性股票/股票期权的会计处理的相关规定符合《管理办法》第九条第（十）款、《工作指引》第八条第（十一）款的规定。

（十一）本激励计划的变更、终止

《激励计划（草案修订稿）》第十五章对本股权激励计划的变更和终止进行了规定，符合《管理办法》第九条第（十一）款、《工作指引》第八条第（十二）款的规定。

（十二）特殊情形的处理

《激励计划（草案修订稿）》第十四章对公司或激励对象发生异动的处理进行了规定，符合《管理办法》第九条第（十二）款、《工作指引》第八条第（十三）款的规定。

（十三）公司与激励对象之间的争议解决机制

《激励计划（草案修订稿）》第十三章对公司与激励对象之间的争议解决机制进行了规定，符合《管理办法》第九条第（十三）款、《工作指引》第八条第（十四）款的规定。

（十四）公司与激励对象的其他权利义务

《激励计划（草案修订稿）》第十三章对公司与激励对象的权利义务进行了规定，符合《管理办法》第九条第（十四）款、《工作指引》第八条第（十五）款的规定。

综上所述，本所律师认为，四创电子为实施本激励计划制定的《激励计划（草案修订稿）》的内容符合《管理办法》、《试行办法》、《工作指引》的相关规定。

三、本激励计划涉及的法定程序

（一）本激励计划已经履行的法定程序

1、2021年10月24日，四创电子七届三次董事会审议通过了《关于〈四创电子股份有限公司长期股权激励计划暨首期实施方案（草案）〉及其摘要的议案》等议案，关联董事张春城回避表决。

2、四创电子独立董事徐淑萍、潘立生、沈泽江、李柏对《四创电子股份有限公司长期股权激励计划暨首期实施方案（草案）》及其摘要发表了意见，一致同意《四创电子股份有限公司长期股权激励计划暨首期实施方案（草案）》及其

摘要的内容，认为本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。

3、2021年10月24日，四创电子七届三次监事会审议通过了《关于〈四创电子股份有限公司长期股权激励计划暨首期实施方案（草案）〉及其摘要的议案》等议案，监事会认为《四创电子股份有限公司长期股权激励计划暨首期实施方案（草案）》及其摘要符合法律、行政法规和中国证监会的规定，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

4、2022年4月28日，四创电子七届十次董事会审议通过了《关于〈四创电子股份有限公司长期股权激励计划暨首期实施方案（草案修订稿）〉及其摘要的议案》等议案，关联董事任小伟回避表决。

5、四创电子独立董事徐淑萍、潘立生、沈泽江、李柏对《四创电子股份有限公司长期股权激励计划暨首期实施方案（草案修订稿）》及其摘要发表了意见，一致同意《四创电子股份有限公司长期股权激励计划暨首期实施方案（草案）》及其摘要的内容，认为本激励计划可以进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励与约束相结合的分配机制，充分调动管理人员、员工的工作积极性，促进公司经营业绩平稳快速提升，有利于公司的持续发展。

6、2022年4月28日，四创电子七届九次监事会审议通过了《关于〈四创电子股份有限公司长期股权激励计划暨首期实施方案（草案修订稿）〉及其摘要的议案》等议案。

（二）本激励计划尚需履行的法定程序

1、本激励计划经国资委审核批准，公司股东大会审议通过后方可实施。公司在股东大会召开前，通过公司网站或其他途径，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。监事会对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东大会审议激励计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

2、公司对内幕信息知情人在《激励计划（草案修订稿）》公告前6个月内买卖公司股票的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

3、公司发出召开股东大会的通知。

4、召开股东大会审议股权激励计划前，独立董事将就激励计划向所有股东征集委托投票权。

5、四创电子召开股东大会对激励计划进行投票表决，并经出席会议的股东所持表决权的三分之二以上通过，关联股东应当回避表决；除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东之外，公司应对其他股东的投票情况单独统计并予以披露。

6、经公司股东大会审议通过后，四创电子董事会根据股东大会的授权办理具体的权益授予等相关事宜。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见出具之日，四创电子已依法履行现阶段应当履行的法律程序，符合《管理办法》、《试行办法》、《工作指引》等有关法律、行政法规、部门规章和规范性文件的相关规定。四创电子尚需依法履行上述第（二）部分所述相关法定程序后方可实施本激励计划。

四、本激励计划激励对象的合法合规性

经核查，《激励计划（草案修订稿）》规定了本激励计划激励对象确定的法律依据、职务依据、考核依据、不得参与本激励计划人员的情形及激励对象的核实程序。本所律师认为，除尚待在具体实施本激励计划时确定具体的激励对象名单外，四创电子本激励计划激励对象的确定符合《管理办法》、《试行办法》、《工作指引》等相关规定。

五、本激励计划的信息披露义务

根据四创电子书面确认，四创电子将按照规定公告与本激励计划有关的董事会会议决议、监事会会议决议、《激励计划（草案修订稿）》及摘要、独立董事意见、监事会的核查意见等相关文件。此外，随着本激励计划的进展，四创电子将按照《管理办法》、《工作指引》等相关法律、法规及规范性文件的规定，履行其他相关的信息披露义务。

六、公司未为激励对象提供财务资助

根据《激励计划（草案修订稿）》、四创电子出具的声明，激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，四创电子不为激励对象依本激励计划获取有关权益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。

经核查，本所律师认为，四创电子已承诺不向激励对象提供财务资助，符合《管理办法》第二十一条第二款、《工作指引》第六十二条的规定。

七、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

（一）本激励计划内容符合《管理办法》、《试行办法》、《工作指引》等有关规定，不存在违反法律、行政法规以及规范性文件的情形。

（二）本激励计划依法履行了现阶段必须的内部决策程序，保证了激励计划的合法性和合理性，并保障了股东对公司重大事项的知情权及决策权。

（三）公司独立董事及监事会分别对本激励计划发表了明确意见，认为公司实施激励计划不会损害公司及全体股东的利益。

综上，本所律师认为，本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反法律、行政以及规范性文件的情形。

八、被激励董事与关联董事回避表决情况

根据《激励计划（草案修订稿）》并经本所律师核查，公司董事任小伟系本激励计划的激励对象，审议本激励计划时，应当回避表决。

经查验公司七届十次董事会表决票、会议决议、会议记录等会议文件资料，公司董事任小伟在董事会审议本激励计划相关议案时已回避表决。

本所律师认为，公司董事任小伟为本激励计划的激励对象，在公司召开七届十次董事会审议本激励计划相关议案时，关联董事任小伟已回避表决，符合《管理办法》第三十四条、《工作指引》第六十八条第（二）款的规定。

九、结论

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，四创电子具备实施本激励计划的主体资格和条件；四创电子《激励计划（草案修订稿）》的相关内

容符合《管理办法》、《试行办法》、《工作指引》等有关规定；本激励计划已履行了现阶段必要的法定程序；本激励计划激励对象的确定符合《管理办法》、《试行办法》、《工作指引》等有关规定；截至本法律意见书出具之日，四创电子已履行了必要的信息披露义务，尚需按照法律、行政法规及规范性文件的相关规定，继续履行与本激励计划相关的后续信息披露义务；四创电子已承诺不向激励对象提供财务资助；本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反法律、行政以及规范性文件的情形；公司董事会审议本激励计划相关议案时，公司关联董事已回避表决；本激励计划尚待四创电子股东大会以特别决议审议通过后方可实施。

（以下无正文）

(本页无正文,为《安徽天禾律师事务所关于四创电子股份有限公司长期股权激励计划暨首期实施方案(草案修订稿)之法律意见书》签署页)

本法律意见书于二〇二二年 四 月 二十八日签字盖章。

本法律意见书正本四份、无副本。



负责人:

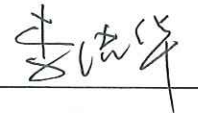


卢贤榕

经办律师:



喻荣虎



李结华



孔洋洋