



ZHONG LUN
中倫律師事務所

特殊的普通合伙 Limited Liability Partnership

北京市中伦（深圳）律师事务所
关于深圳新宙邦科技股份有限公司
2022 年限制性股票激励计划
首次授予部分第一个归属期归属条件成
就及部分限制性股票作废事项的
法律意见书

二〇二三年八月



广东省深圳市福田区益田路 6003 号荣超中心 A 栋 8-10 层 邮编：518026
8-10/F, Tower A, Rongchao Tower, 6003 Yitian Road, Futian District, Shenzhen, Guangdong 518026 P.R. China
电话/Tel: +86 755 3325 6666 传真/Fax: +86 755 3320 6888/6889 www.zhonglun.com

北京市中伦（深圳）律师事务所
关于深圳新宙邦科技股份有限公司
2022 年限制性股票激励计划
首次授予部分第一个归属期归属条件成就
及部分限制性股票作废事项的
法律意见书

致：深圳新宙邦科技股份有限公司

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》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）等相关规定，北京市中伦（深圳）律师事务所（以下简称“本所”）接受深圳新宙邦科技股份有限公司（以下简称“公司”或“新宙邦”）的委托，就公司 2022 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就（以下简称“本次归属”）及部分限制性股票作废（以下简称“本次作废”）的相关事项出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所律师根据有关法律、行政法规、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次激励计划的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、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和境外法律事项发表专业意见的适当资格。

6. 本所律师同意将本法律意见书作为本次激励计划所必备的法定文件。

7. 本法律意见书仅供本次激励计划之目的使用，不得用作其他任何目的。

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

在本法律意见书中，除非另有说明，以下简称或用语具有如下含义：

公司/新宙邦	指	深圳新宙邦科技股份有限公司
本次激励计划	指	新宙邦 2022 年限制性股票激励计划
本次授予	指	本次激励计划首次授予限制性股票
《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	新宙邦现行有效的公司章程
《激励计划》	指	《深圳新宙邦科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》
《考核办法》	指	《深圳新宙邦科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
本法律意见书	指	《北京市中伦（深圳）律师事务所关于深圳新宙邦科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就及部分限制性股票作废事项的法律意见书》
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
中国	指	中华人民共和国

正 文

一、本次归属及本次作废的批准与授权

(一) 2022年8月8日，公司召开第五届董事会第三十一次会议审议通过了《关于公司<2022年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2022年限制性股票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2022年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。公司独立董事发表了独立意见。

(二) 2022年8月8日，公司召开第五届监事会第二十四次会议审议通过了《关于公司<2022年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核实公司<2022年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单>的议案》。公司独立董事对相关议案发表了同意的独立意见。北京市中伦（深圳）律师事务所出具了《关于公司2022年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》。

(三) 2022年8月10日至2022年8月20日，公司对拟首次授予激励对象名单的姓名和职务在公司内部进行了公示。公示期间，公司监事会未收到任何对本次拟激励对象提出的异议。2022年8月23日，公司披露了《监事会关于公司2022年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单公示情况及核查意见的说明》及《关于2022年限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

(四) 2022年9月8日，公司2022年第二次临时股东大会审议并通过《关于公司<2022年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2022年限制性股票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2022年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。

(五) 2022年9月9日，公司召开第五届董事会第三十三次会议、第五届监事会第二十六次会议，审议通过《关于调整公司2022年限制性股票激励计划相

关事项的议案》《关于向 2022 年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》，公司独立董事对相关事项发表了独立意见，监事会对本次授予限制性股票的激励对象名单及授予安排等相关事项进行了核实。

(六) 2023 年 6 月 15 日，公司召开第六届董事会第三次会议，2023 年 7 月 3 日，公司召开 2023 年第一次临时股东大会，审议通过《关于调整 2022 年限制性股票激励计划首次及预留授予股份授予价格的议案》《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》。公司独立董事对此发表了同意的独立意见。

(七) 2023 年 8 月 18 日，公司召开第六届董事会第六次会议、第六届监事会第六次会议，审议通过《关于 2022 年限制性股票激励计划首次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限制性股票的议案》，独立董事对相关事项发表了独立意见，监事会对 2022 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属名单进行核实并发表核查意见。

经核查，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司本次归属及本次作废已取得必要的批准和授权，符合《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律、法规及《激励计划》的相关规定。

二、本次归属的基本情况

(一) 归属期

根据《激励计划》的规定，首次授予的限制性股票第一个归属期自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止。首次授予日为 2022 年 9 月 9 日，本次激励计划中的首次授予限制性股票于 2023 年 9 月 11 日进入第一个归属期。

(二) 归属条件成就情况

根据《激励计划》《考核办法》及公司的公告文件，《激励计划》首次授予部

分第一个归属期的归属条件已成就，归属条件成就情况如下：

归属条件	达成情况																		
<p>（一）公司未发生以下任一情形：</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>4、法律法规规定不得实行股权激励的情形；</p> <p>5、中国证监会认定的其他情形。</p>	公司未发生左述情形，满足归属条件																		
<p>（二）激励对象未发生以下任一情形：</p> <p>1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；</p> <p>6、中国证监会认定的其他情形。</p>	激励对象未发生左述情形，满足归属条件																		
<p>（三）激励对象满足各归属期任职期限要求：</p> <p>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。</p>	激励对象满足左述归属条件																		
<p>（四）满足公司层面业绩考核要求</p> <p>本激励计划考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核。以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例（X）。</p> <p>首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" rowspan="2">对应考核年度</th> <th colspan="2">净利润（A）</th> </tr> <tr> <th>目标值（Am）</th> <th>触发值（An）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一个归属期</td> <td>2022 年</td> <td>16 亿元</td> <td>15 亿元</td> </tr> <tr> <td>第二个归属期</td> <td>2023 年</td> <td>19 亿元</td> <td>17 亿元</td> </tr> <tr> <td>第三个归属期</td> <td>2024 年</td> <td>23 亿元</td> <td>20 亿元</td> </tr> </tbody> </table>	对应考核年度		净利润（A）		目标值（Am）	触发值（An）	第一个归属期	2022 年	16 亿元	15 亿元	第二个归属期	2023 年	19 亿元	17 亿元	第三个归属期	2024 年	23 亿元	20 亿元	<p>根据安永华明会计师事务所（特殊普通合伙）出具的审计报告（安永华明（2023）审字第 61357118_B01 号）：</p> <p>公司 2022 年归属于上市公司股东的扣除非经常性</p>
对应考核年度			净利润（A）																
		目标值（Am）	触发值（An）																
第一个归属期	2022 年	16 亿元	15 亿元																
第二个归属期	2023 年	19 亿元	17 亿元																
第三个归属期	2024 年	23 亿元	20 亿元																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <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> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）																
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）																	

净利润 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$			损益的净利润为 1,713,267,972.48 元，公司层面归 属比例为 100%									
	$A_n \leq A < A_m$	$X=(A-A_n)/(A_m-A_n)*50\%+50\%$												
	$A < A_n$	$X=0$												
注：1、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，下同； 2、若公司在本激励计划有效期内实施重大资产重组、发行股份/债券或现金购买资产等影响净利润的行为，则上述行为及行为对应产生的相关费用对净利润的影响不纳入业绩考核指标的计算范畴（下同）。														
（五）满足业务单元层面业绩考核要求 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（Y），具体业绩考核要求按照公司与各业务单元签署的《业务单元业绩承诺协议书》执行。 激励对象的业务单元层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。并依照激励对象所属的业务单元的考核结果确定其实际归属的股份数量。具体如下：					11 名激励对象因 离职不再具备激 励对象资格；4 名 激励对象业务单 元层面考核结果 为“合格”，业务单 元层面归属比例 为 70%；494 名激 励对象业务单元 层面考核结果均 在良及以上，业 务单元层面归属 比例为 100%									
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">考核结果</th> <th style="width: 12.5%;">A 优</th> <th style="width: 12.5%;">B 良</th> <th style="width: 12.5%;">C 合格</th> <th style="width: 12.5%;">D 不合格</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>业务单元层面归属比例 (Y)</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>70%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>						考核结果	A 优	B 良	C 合格	D 不合格	业务单元层面归属比例 (Y)	100%	100%	70%
考核结果	A 优	B 良	C 合格	D 不合格										
业务单元层面归属比例 (Y)	100%	100%	70%	0%										
（六）满足个人层面绩效考核要求 激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时根据激励对象个人考核评价结果确定激励对象的实际归属额度：					11 名激励对象因 离职不再具备激 励对象资格；3 名 激励对象个人层 面考核结果为“合 格”，个人层面归 属比例为 70%； 495 名激励对象									
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">考核评级</th> <th style="width: 12.5%;">A 优</th> <th style="width: 12.5%;">B 良</th> <th style="width: 12.5%;">C 合格</th> <th style="width: 12.5%;">D 不合格</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>个人层面归属比 例(Z)</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>70%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> 若公司层面业绩考核达标且个人层面绩效考核达标（即考评结果达到“合格”及以上），激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×公司层面的归属比例（X）×[业务单元层面归属比例（Y）×50%+个人层面归属比例（Z）×50%]。						考核评级	A 优	B 良	C 合格	D 不合格	个人层面归属比 例(Z)	100%	100%	70%
考核评级	A 优	B 良	C 合格	D 不合格										
个人层面归属比 例(Z)	100%	100%	70%	0%										

如激励对象当年个人层面绩效考核未达标（即考评结果为“不合格”），则激励对象当年实际归属的限制性股票数量为零。 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权益作废失效处理，不可递延至以后年度。	个人考核结果均在良及以上，个人层面归属比例为100%
--	----------------------------

（三）本次归属的激励对象及股票数量

根据《激励计划》的规定，首次授予部分第一个归属期归属情况如下：

1. 首次授予日：2022年9月9日
2. 第一个归属期归属数量：392.22万股
3. 第一个归属期归属人数：498人
4. 首次授予价格（调整后）：22.76元/股
5. 股票来源：公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票
6. 激励对象名单及归属情况：

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量（万股）	第一期可归属限制性股票数量(万股)	占获授限制性股票数量的比例
1	周艾平	常务副总裁	11.00	4.40	40%
2	姜希松	副总裁	12.00	4.80	40%
3	毛玉华	副总裁	9.00	3.60	40%
4	宋慧	副总裁	8.50	3.40	40%
5	贺靖策	董事会秘书	8.00	3.20	40%
6	黄瑶	财务总监	8.00	3.20	40%
7	周忻	董事长助理	4.00	1.60	40%
中基层管理人员、核心技术（业务）人员，以及公司董事会认为应当激励的其他			922.90	368.02	39.88%

员工 (491人)			
合计 (498人)	983.40	392.22	39.88%

经核查，本所律师认为，《激励计划》首次授予部分将于 2023 年 9 月 11 日进入第一个归属期，第一个归属期的归属条件已成就。公司实施本次归属符合《管理办法》等有关法律、法规及《激励计划》的有关规定；本次归属尚需在有关部门办理相关归属的相关手续。

三、作废部分限制性股票情况

根据《激励计划》的规定，本次作废的具体情况如下：

(一) 预留限制性股票未能在规定期限内授出

根据《管理办法》和《激励计划》的规定，本次激励计划预留激励对象由激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效，因公司未能在上述期限内将预留部分股票授出，该预留的 102.80 万股限制性股票作废失效。

(二) 因激励对象离职失去激励资格

根据《激励计划》的规定，公司本次激励计划首次授予的激励对象中，11 名激励对象已离职，不再具备激励对象资格，其获授但尚未归属的限制性股票合计 15.30 万股作废失效。

(三) 因激励对象绩效考核原因不能全部归属

根据《激励计划》的规定，本次激励计划考核指标分为三个层面，分别为公司层面业绩考核、业务单元层面业绩考核、个人层面绩效考核。若公司层面业绩考核达标且个人层面绩效考核达标（即考评结果达到“合格”及以上），激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×公司层面的归属比例（X）×[业务单元层面归属比例（Y）×50%+个人层面归属比例（Z）×50%]。

鉴于 3 名激励对象业务单元层面业绩考核结果为“合格”，业务单元层面归属比例为 70%；2 名激励对象个人层面绩效考核为“合格”，个人层面归属比例为 70%；1 名激励对象业务单元层面业绩考核结果为“合格”且个人层面绩效考核为“合格”，业务单元层面及个人层面归属比例均为 70%。该 6 名激励对象第一个归属期计划归属 6.80 万股，作废 1.14 万股，第一个归属期实际归属 5.66 万股。

经核查，本所律师认为公司本次作废事项符合《管理办法》及《激励计划》的有关规定。

四、结论意见

综上所述，本所律师认为：

（一）截至本法律意见书出具之日，公司本次归属及本次作废已取得必要的批准和授权，符合《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律、法规及《激励计划》的相关规定。

（二）《激励计划》首次授予部分将于 2023 年 9 月 11 日进入第一个归属期，第一个归属期的归属条件已成就。公司实施本次归属符合《管理办法》等有关法律、法规及《激励计划》的有关规定；本次归属尚需在有关部门办理相关归属的相关手续。

（三）公司本次作废事项符合《管理办法》及《激励计划》的有关规定。

本法律意见书正本一式三份，经本所律师签字并经本所盖章后生效。

(以下无正文)

（本页为《北京市中伦（深圳）律师事务所关于深圳新宙邦科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就及部分限制性股票作废事项的法律意见书》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：_____

王璟

经办律师：_____

陈奕霖

年 月 日