

北京市盈科（深圳）律师事务所

关 于

深圳市瑞丰光电子股份有限公司

2024 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）

的

法 律 意 见 书



深圳市福田区鹏程一路广电金融中心大厦 23、30、31、32 层

二零二四年二月

目 录

释 义	1
正 文	5
一、公司实施本次激励计划的主体资格	5
二、本次激励计划的主要内容	7
三、实施本次激励计划涉及的法定程序	24
四、本次激励计划的信息披露	26
五、公司未为激励对象提供财务资助	26
六、本次激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政 法规的情形	27
七、关联董事回避表决的情况	27
八、结论意见	27

释 义

本《法律意见书》中，除非另有说明，下列简称具有以下特定含义：

瑞丰光电、公司、上市公司	指	深圳市瑞丰光电子股份有限公司
本次激励计划、本计划、本激励计划	指	深圳市瑞丰光电子股份有限公司 2024 年股票期权与限制性股票激励计划
股票期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买本公司一定数量股票的权利
限制性股票	指	公司根据本次激励计划的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本次激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
《公司章程》	指	《深圳市瑞丰光电子股份有限公司章程》
《激励计划（草案）》	指	《深圳市瑞丰光电子股份有限公司2024年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》
《考核办法》	指	《深圳市瑞丰光电子股份有限公司2024年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》
《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》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《监管办法》	指	《创业板上市公司持续监管办法（试行）》
《自律监管指南》	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》
《法律意见书》	指	《北京市盈科（深圳）律师事务所关于深圳市瑞丰光电子股份有限公司 2024 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》
盈科、本所	指	北京市盈科（深圳）律师事务所

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
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元、万元	指	人民币元、人民币万元

北京市盈科（深圳）律师事务所
关于深圳市瑞丰光电子股份有限公司
2024年股票期权与限制性股票激励计划（草案）
的
法律意见书

致：深圳市瑞丰光电子股份有限公司

依据《公司法》《证券法》《管理办法》《监管办法》《上市规则》《自律监管指南》等法律、法规以及规范性文件的有关规定，北京市盈科（深圳）律师事务所接受深圳市瑞丰光电子股份有限公司的委托，就公司 2024 年股票期权与限制性股票激励计划出具本《法律意见书》。

本所及本所律师根据《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，并愿意承担相应的法律责任。

在出具本《法律意见书》之前，本所及本所律师声明如下：

1、本《法律意见书》是本所律师根据对事实的了解和对我国现行法律、法规和规范性文件的理解而出具的，本所律师仅依据在本《法律意见书》出具之日以前已经发生的法律事实发表法律意见。

2、本所律师已经得到公司的保证，其向本所提供的所有文件资料的副本与正本一致、复印件与原件一致；该等文件资料及所作出的所有陈述和说明均是完整、真实和有效的，不存在任何隐瞒、虚假、重大遗漏或误导之处；公司所提供

的文件资料全面反映了应反映的情况和问题；文件资料中的所有签字及印章均是真实的。

3、对于出具本《法律意见书》至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所律师依赖于有关政府部门、公司或其它有关单位出具的证明文件及证言。本所律师已对与出具本《法律意见书》有关的所有文件材料及证言进行审查判断，并据此出具法律意见。

4、本所仅就与本次激励计划有关法律问题发表意见，而不对本次激励计划所涉及的标的股票价值、考核标准等问题的合理性以及审计、评估、财务等非法律专业事项发表意见。本《法律意见书》对有关审计报告和评估报告中某些数据和结论的引用，并不视为本所对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示保证。

5、本所同意公司将本《法律意见书》作为实施本次激励计划的必备法律文件，随同其他相关文件一同予以上报或公告。

6、本《法律意见书》仅供公司为实施本次激励计划之目的使用，未经本所书面同意，不得用作任何其他目的。

本所及经办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，现出具本《法律意见书》。

正 文

一、公司实施本次激励计划的主体资格

（一）瑞丰光电是依法设立并合法存续的上市公司

公司成立于 2000 年 1 月 24 日。根据证监会 2011 年 6 月 23 日作出的《关于核准深圳市瑞丰光电子股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市的批复》（证监许可[2011]996 号），公司首次向社会公众公开发行不超过 2,700 万股新股，并于 2011 年 7 月 12 日起在深交所创业板上市交易，股票简称为“瑞丰光电”，股票代码为“300241”。

瑞丰光电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 914403007152666039 的《营业执照》，并经本所律师核查，截至本《法律意见书》出具之日，其法定代表人为龚伟斌，公司股本总额为 685,051,103 股，住所为深圳市光明区玉塘街道田寮社区融汇路与同观路交汇处瑞丰光电大厦 1 栋 1601，经营范围：一般经营项目：电子产品的购销及其它国内商业、物资供销业（不含专营、专控、专卖商品）。兴办实业（具体项目另行申报）；进出口业务（按深贸管准证字第 2002-1501 号资格证书办）；生产各类发光二极管、光电子器件、模组；物业租赁；设备租赁（不含金融租赁活动）；知识产权服务（不含专利）；质检技术服务。

经核查，截至本法律意见书出具之日，公司登记状态为“在营（开业）企业”，公司不存在破产、解散、清算以及其它根据我国现行法律法规和《公司章程》的规定需要终止的情形。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司系依法设立并合法存续的股份有限公司，其股票已经依法在深圳证券交易所创业板上市交易，未出

现法律、法规、规章及规范性文件和《公司章程》规定的公司应予以终止、解散的情形。

（二）公司不存在不得实行本次激励计划的情形

根据致同会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《审计报告》（致同审字[2023]第 441A015535 号）、《内部控制鉴证报告》（致同专字[2023]第 441A010320 号），公司说明并经本所律师登录中国证监会“证券期货市场失信记录查询平台”（<http://neris.csrc.gov.cn/shixinchaxun/>）及“证券期货监督管理信息公开目录”（<http://www.csrc.gov.cn/pub/zjhpublic/>）、深圳证券交易所网站（<http://www.szse.cn/>）、信用中国网站（<http://www.creditchina.gov.cn/>）、中国执行信息公开网（<http://zxgk.court.gov.cn/>）、巨潮资讯网（<http://www.cninfo.com.cn/new/index>）等网站进行查询，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励计划的下述情形：

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。

综上所述，**本所律师认为**，公司是依法设立并有效存续的上市公司，不存在根据现行法律、法规、规章及规范性文件和《公司章程》规定需要终止的情形；且不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励计划的情形，公司具备实

施本次激励计划的主体资格。

二、本次激励计划的主要内容

2024年2月26日，公司召开第五届董事会第八次会议，审议并通过了《激励计划（草案）》及摘要等议案。经本所律师审阅，《激励计划（草案）》包含释义，激励计划的目的与原则，激励计划的管理机构，激励对象的确定依据和范围，激励计划具体内容，本次激励计划的实施、授予及激励对象行权/解除限售程序，公司与激励对象各自的权利义务，公司与激励对象发生异动的处理，公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制及附则等内容。

本所律师根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南》等有关规定，对本次激励计划逐项审核如下：

（一）本次激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划的目的为：为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

本所律师认为，公司本次激励计划明确了实施目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

（二）本次激励计划激励对象的确定

1、激励对象的确定依据

（1）激励对象确定的法律依据

本次激励计划激励对象以《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指

南》等有关法律、法规、规章、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

本次激励计划激励对象为公司董事、高级管理人员、核心管理骨干、核心技术（业务）骨干（包括外籍员工，不包括独立董事、监事及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）。

2、激励对象的范围

经核查，本次激励计划首次授予的激励对象合计为470人，包括在公司任职的公司（含控股子公司，下同）董事、高级管理人员、核心管理骨干、核心技术（业务）骨干（包括外籍员工，不包括独立董事、监事及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）。

根据公司的说明，本次激励计划激励对象中的外籍员工，均属于对公司生产经营具有关键作用的核心骨干员工。因此，本次激励计划将前述外籍员工作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划激励对象中，董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或者公司董事会聘任。所有激励对象应在本次激励计划有效期内与公司（含子公司）存在聘用或劳动关系。

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划预留授予部分的激励对象应当在本次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，监事会发表明确意见、律师事务所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、根据《激励计划（草案）》，存在下列情形之一的，不得成为本次激励计划的激励对象：

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。

4、激励对象的核实：

1) 公司董事会审议通过本次激励计划后，在召开股东大会前，公司应在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2) 公司监事会应对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本次激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

综上所述，**本所律师认为**，《激励计划（草案）》明确了本次激励计划激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第八条和第九条第（二）项的规定。

（三）股票期权激励计划的具体内容

1、股票期权的来源

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划授予的股票期权的来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

2、股票期权的数量

根据《激励计划(草案)》，本次激励计划拟授予的股票期权数量为 3,480.00 万份，占本次激励计划公告时公司股本总额的 5.08%。其中首次授予 3,380.00 万份，占本次激励计划拟授出期权总数的 97.13%，占本次激励计划公告时公司股本总额的 4.93%；预留 100.00 万份，占本次激励计划拟授出期权总数的 2.87%，占本次激励计划公告时公司股本总额的 0.15%。

在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

3、激励对象获授的股票期权分配情况

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表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授股票期权数量(万份)	占授予股票期权总量的比例	占本计划公告时股本总额的比例
一、外籍员工						
1	張嘉顯	核心管理骨干	中国台湾	60.00	1.72%	0.09%
2	CONG SUN	核心管理骨干	美国	30.00	0.86%	0.04%
3	唐乾鑫	核心业务骨干	中国台湾	12.00	0.34%	0.02%
其他核心管理骨干、核心技术(业务)骨干(共计463人)				3278.00	94.20%	4.79%
首次授予部分合计				3380.00	97.13%	4.93%
预留部分				100.00	2.87%	0.15%
合计				3480.00	100.00%	5.08%

注：1、本次激励计划激励对象不包括独立董事、监事及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。

2、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过本计划公告时公司总股本的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本计划公告时公司股本总额的 20%。

3、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

本所律师认为，本次激励计划明确了股票期权激励计划的股票种类、来源、数量及分配，符合《管理办法》第十二条和第十四条的规定。

4、股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日及禁售期

(1) 股票期权激励计划的有效期

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划中股票期权激励计划的有效期为自股票期权首次授权之日起至所有股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。

(2) 授权日

根据《激励计划（草案）》，授权日在本次激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授权日必须为交易日。公司董事会应自本次激励计划经股东大会审议通过后 60 日内授予并完成公告、登记。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本次激励计划，未授予的股票期权作废失效。预留部分须在本次激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

(3) 等待期

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划首次及预留授予的股票期权等待期为自相应部分股票期权授予登记完成之日起 12 个月、24 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) 可行权日

根据《激励计划（草案）》，在本次激励计划经股东大会审议通过后，授予

的股票期权自授予登记完成之日起满 12 个月后分批次开始行权。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它期间。

在本激励计划有效期内，如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权的期间另有新的规定的，则以新的相关规定为准。

(5) 行权安排

根据《激励计划（草案）》，首次及预留授予的股票期权自授予登记完成之日起满 12 个月后，激励对象应在未来 24 个月内分两期行权。行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自相应部分股票期权授权之日起12个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自相应部分股票期权授权之日起24个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未申请行权的期权或因未达到行权条件而不能行权的期权，由公司按本次激励计划规定的原则注销。

(6) 禁售期

本次激励计划中股票期权激励计划的禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。股票期权激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体规定如下：

1) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，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及其配偶、父母、子女的，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) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股份还需遵守《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》等相关规定。

4) 在本次激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等文件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。

本所律师认为，本次激励计划明确了股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日及禁售期，符合《管理办法》第十三条、第十六条、第三十条和第三十一条的规定。

5、本次股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

(1) 首次授予股票期权的行权价格

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划首次授予股票期权的行权价格为每份 3.93 元。

(2) 首次授予股票期权的行权价格的确定方法

根据《激励计划（草案）》，首次授予股票期权的行权价格不低于公司股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1) 本次激励计划草案公告前 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 3.93 元；

2) 本次激励计划草案公告前 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 3.58 元。

(3) 预留股票期权的行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格同首次授予股票期权的行权价格一致。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。

综上所述，**本所律师认为**，本次激励计划明确了股票期权的行权价格及其确定方法，符合《管理办法》第二十九条的规定。

6、股票期权的授予及行权条件

(1) 股票期权的授予条件

根据《激励计划（草案）》，激励对象获授股票期权须同时满足下列授予条件：

1) 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；

⑤中国证监会认定的其他情形。

2) 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) 股票期权的行权条件

根据《激励计划（草案）》，各行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

1) 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；

⑤中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第 1) 条规定情形之一的，将终止本计划，所有激励对象根据本次激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

2) 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。

某一激励对象发生上述第 2) 条规定情形之一的，该激励对象根据本次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) 公司层面业绩考核要求

本次激励计划首次和预留授予股票期权的行权考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

首次和预留授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2024年	2024年度归属于上市公司股东的净利润实现扭亏为盈；
第二个行权期	2025年	2025年度归属于上市公司股东的净利润不低于6000万元

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次及其它激励计划和员工持股计划（如有）股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股

票期权均不得行权，由公司注销。

4) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人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。激励对象的绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级，并依照激励对象的考核结果确定其行权比例，具体如下表所示：

考核结果	A	B	C	D
标准系数	100%	80%	60%	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人层面标准系数×个人当年计划行权额度。未能行权的当期拟行权份额，由公司统一注销。

综上所述，**本所律师认为**，本次激励计划明确了股票期权的授予及行权条件，符合《管理办法》第十条和第十一条的规定。

（四）限制性股票激励计划的具体内容

1、限制性股票的来源

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划授予的限制性股票来源为公司向激励对象定向发行的 A 股普通股股票。

2、限制性股票的数量

根据《激励计划（草案）》，公司拟向激励对象授予 149.00 万股限制性股票，占本次激励计划公告时公司股本总额的 0.22%。

3、限制性股票激励计划的分配情况

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表所示：

姓名	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总量的比	占本计划公告时股本总
----	----	----------------	--------------	------------

			例	额的比例
陈永刚	财务总监、非独立董事	50.00	33.56%	0.07%
刘雅芳	董事会秘书	45.00	30.20%	0.07%
王非	副总经理	24.00	16.11%	0.04%
徐周	副总经理、非独立董事	30.00	20.13%	0.04%
合计		149.00	100.00%	0.22%

注：1、本次激励计划激励对象不包括独立董事、监事及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。

2、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过本计划公告时公司总股本的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本计划公告时公司总股本总额的 20%。

3、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

本所律师认为，本次激励计划明确了限制性股票激励计划的股票来源、数量及分配，符合《管理办法》第十二条和第十四条的规定。

4、限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排及禁售期

(1) 限制性股票激励计划的有效期

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划中限制性股票激励计划的有效期为自限制性股票授予登记完成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之日止，最长不超过 48 个月。

(2) 授予日

根据《激励计划（草案）》，授予日在本次激励计划提交公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司董事会应自本次激励计划经股东大会审议通过后 60 日内授予并完成公告、登记。公司未能在 60 日内完成上述

工作的，将终止实施本次激励计划，未授予的限制性股票作废失效。

公司在下列期间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。

上述公司不得授予限制性股票的期间不计入 60 日期限内。

(3) 限售期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划授予的限制性股票限售期为自授予登记完成之日起 12 个月、24 个月。激励对象根据本次激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细等股份和红利同时按本激励计划进行锁定。

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

(4) 解除限售安排

根据《激励计划（草案）》，授予限制性股票自授予登记完成之日起满 12 个月后，激励对象应在未来 24 个月内分两次解除限售。本次激励计划授予限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自相应部分限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至相应部分限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%

第二个解除限售期	自相应部分限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至相应部分限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%
----------	--	-----

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，由公司按本次激励计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

(5) 禁售期

根据《激励计划（草案）》，限制性股票激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》等法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体规定如下：

1) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，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及其配偶、父母、子女的，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) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股份还需遵守《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》等有关规定。

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、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法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

本所律师认为，本次激励计划明确了限制性激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排及禁售期，符合《管理办法》第十三条、第二十二条、第二

第十四条和第二十五条的规定。

5、本次限制性股票激励的授予价格和授予价格的确定方法

(1) 限制性股票的授予价格

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划限制性股票授予价格为每股 1.97 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 1.97 元的价格购买公司向激励对象增发的公司限制性股票。

(2) 限制性股票的授予价格的确定方法

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划限制性股票授予价格不低于公司股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1) 本次激励计划草案公告前 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）每股 3.93 元的 50%，为每股 1.97 元；

2) 本次激励计划公告前 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）每股 3.58 元的 50%，为每股 1.79 元。

本所律师认为，本次激励计划明确了限制性股票的授予价格及其确定方法，符合《管理办法》第二十三条的规定。

6、限制性股票的授予及解除限售条件

(1) 限制性股票的授予条件

根据《激励计划（草案）》，激励对象获授限制性股票须同时满足下列授予条件：

1) 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；

⑤中国证监会认定的其他情形。

2) 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) 限制性股票的解除限售条件

根据《激励计划（草案）》，解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

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；

⑤中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第 1) 条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购注销。

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证监会认定的其他情形。

某一激励对象发生上述第 2) 条规定情形之一的，该激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购注销。

3) 公司层面业绩考核要求

本计划授予限制性股票的解除限售考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

授予的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	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2024年	2024年度归属于上市公司股东的净利润实现扭亏为盈；
第二个解除限售期	2025年	2025年度归属于上市公司股东的净利润不低于6000万元

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次及其它激励计划和员工持股计划（如有）股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加银行同期存款利息。

4) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人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。激励对象的绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例，具体如下表所示：

考核结果	A	B	C	D
标准系数	100%	80%	60%	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

综上所述，本所律师认为，本次激励计划明确了限制性股票授予及解除限售条件，符合《管理办法》第十条和第十一条的规定。

（五）本次激励计划的其他规定

《激励计划（草案）》还就本次激励计划的调整方法和程序、会计处理，激励计划实施、授予、行权及变更、终止程序、公司/激励对象各自的权利义务，公司/激励对象发生异动的处理等事项予以明确规定。

综上，本所律师认为，公司本次激励计划的上述内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定，不存在违反上述法律法规及规范性文件的情形。

三、实施本次激励计划涉及的法定程序

（一）公司已履行的法定程序

经本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，公司为实施本次激励计划已履行如下法定程序：

1、公司董事会薪酬与考核委员会拟定了《激励计划（草案）》及其摘要，并提交董事会审议。

2、2024年2月26日，公司第五届董事会第八次会议审议通过了《关于公

司〈2024 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2024 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》等相关议案。其中，拟参与本次激励计划的关联董事回避表决。

3、2024 年 2 月 26 日，公司第五届监事会第六次会议审议通过了《关于公司〈2024 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2024 年股票期权与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〈2024 年股票期权与限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单〉的议案》等相关议案，并对本次激励计划的激励对象进行了核查，认为激励对象的主体资格合法、有效。

（二）公司尚需履行的法定程序

根据《管理办法》等相关法律、法规、规章和规范性文件的规定，为实施本次激励计划，公司尚需履行如下法定程序：

- 1、公司应发出股东大会通知，提请股东大会审议本次激励计划相关议案。
- 2、公司应在股东大会召开前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、公司应在股东大会审议本次激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。
- 4、公司独立董事应当就本次激励计划及相关议案向所有股东征集委托投票权。
- 5、公司将内幕信息知情人在《激励计划（草案）》公告前 6 个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。
- 6、公司股东大会就本次激励计划相关的事项进行审议，并经出席会议的股

东所持表决权的三分之二以上通过，拟作为激励对象的股东或与激励对象有关联关系的股东，应当回避表决。

7、本次激励计划经股东大会审议通过后，由公司董事会根据股东大会的决议和授权办理本次激励计划的具体实施有关事宜。

综上，**本所律师认为**，截至本法律意见书出具之日，公司实施本次激励计划已履行的相关程序符合《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南》等相关法律、法规、规章及规范性文件和《公司章程》的规定。随着本次激励计划的推进，公司尚需根据本次激励计划的进程逐步履行《管理办法》等相关法律、法规、规章及规范性文件规定的后续法定程序。

四、本次激励计划的信息披露

经核查，瑞丰光电将在公司第五届董事会第八次会议审议通过《激励计划（草案）》后及时公告本次激励计划相关董事会决议、监事会决议、《考核办法》，以及《激励计划（草案）》及其摘要等相关文件。

本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司履行信息披露义务的行为符合《管理办法》等相关法律、法规、规章及规范性文件的规定。随着本次激励计划的推进，公司尚需按照《管理办法》的规定履行后续信息披露义务。

五、公司未为激励对象提供财务资助

根据《激励计划（草案）》及公司出具的书面承诺，激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，且公司承诺不为激励对象依本次激励计划获授的激励股票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。

综上，**本所律师认为**，公司未为本次激励计划确定的激励对象提供财务资助，

符合《管理办法》第二十一条的规定。

六、本次激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形

1、《激励计划（草案）》已按《管理办法》规定载明相关事项，其内容符合《管理办法》等相关法律、法规、规章和规范性文件的要求，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

2、本次激励计划须通过董事会薪酬与考核委员会起草、董事会审核、监事会审核并经股东大会审议批准后方可实施，上述程序将保证本次激励计划的合法性和合理性，并保障股东对公司重大事项的知情权及决策权。

3、公司监事会已对本次激励计划是否损害上市公司、股东利益及合法情况出具意见，认为本次激励计划不存在损害上市公司利益、全体股东利益的情形，不存在违反相关法律、行政法规的情形。

综上，**本所律师认为**，公司本次激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。

七、关联董事回避表决的情况

根据《激励计划（草案）》和第五届董事会第八次会议决议并经本所律师核查，公司董事会在审议相关议案时，关联董事陈永刚、徐周已根据相关法律法规的规定对相关议案回避表决。

八、结论意见

综上，**本所律师认为**，截至本《法律意见书》出具之日：

- 1、公司具备实施本次激励计划的主体资格；
- 2、《激励计划（草案）》的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定；
- 3、本次激励计划激励对象的确定符合《管理办法》等有关法律法规的规定；
- 4、公司本次激励计划已获得现阶段必要的批准和授权，公司拟作为激励对象的董事在审议相关议案时已回避表决，符合《管理办法》的有关规定。随着激励计划的推进，公司尚需按照《管理办法》及相关法律、法规的规定履行后续法定程序；
- 5、公司应当在董事会审议通过《激励计划（草案）》后及时公告董事会决议、监事会决议，以及《激励计划（草案）》及其摘要等相关文件，并按照《管理办法》的规定履行后续信息披露义务；
- 6、公司不存在为本次激励计划确定的激励对象提供财务资助的情形，符合《管理办法》的相关规定；
- 7、本次激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。

本《法律意见书》正本三份，经本所盖章及本所经办律师签字后生效，具有同等法律效力。

（本页以下无正文）

（本页无正文，为《北京市盈科（深圳）律师事务所关于深圳市瑞丰光电子股份有限公司 2024 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》之签署页）

北京市盈科（深圳）律师事务所（盖章）

负责人：_____

李景武

经办律师：_____

林丽彬

经办律师：_____

杨佳佳

年 月 日