

**浙江天册律师事务所**

**关于**

**宁波震裕科技股份有限公司**

**调整 2022 年限制性股票激励计划**

**业绩考核的**

**法律意见书**



浙江省杭州市杭大路 1 号黄龙世纪广场 A 座 11 楼 310007

电话：0571-87901111 传真：0571-87901500

## 释 义

在本法律意见书中，除非文意另有所指，下列词语具有下述涵义：

本所	浙江天册律师事务所
公司/震裕科技	宁波震裕科技股份有限公司
本次股权激励计划/本激励计划/激励计划	宁波震裕科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划
本次调整	本次调整 2022 年限制性股票激励计划业绩考核的相关事宜
《激励计划（草案）》	《宁波震裕科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》
《考核管理办法》	《宁波震裕科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
《证券法》	《中华人民共和国证券法》
《公司法》	《中华人民共和国公司法》
《管理办法》	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	现行有效的《宁波震裕科技股份有限公司章程》
中国证监会	中国证券监督管理委员会
深交所、证券交易所	深圳证券交易所
中国	中华人民共和国，为本法律意见书之目的，不包括香港特别行政区、澳门特别行政区及台湾地区
元、万元	人民币元、人民币万元

# 浙江天册律师事务所

## 关于

### 宁波震裕科技股份有限公司

#### 调整 2022 年限制性股票激励计划

#### 业绩考核的

#### 法律意见书

编号：TCYJS2024H1003

致：宁波震裕科技股份有限公司

本所接受贵公司的委托，作为公司 2022 年限制性股票激励计划之特聘专项法律顾问，根据《证券法》《公司法》等有关法律、法规和中国证监会颁布的《管理办法》以及《公司章程》的规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对震裕科技提供的有关文件进行了核查和验证，现就震裕科技本次调整 2022 年限制性股票激励计划业绩考核的相关事项出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所律师作出如下声明：

- 1、本所律师依据中国现行法律、法规和中国证监会、深圳证券交易所的有关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，遵循勤勉尽责和诚实信用原则，对震裕科技本次股权激励计划调整限制性股票激励计划业绩考核的合法合规性进行了充分的查验，保证本法律意见书不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。
- 2、本法律意见书仅对本次股权激励计划调整业绩考核的合法性及对其有重大影响的法律问题出具法律意见，并不对有关会计、审计等专业事项和报告以及公司本激励计划所涉及的标的股票价值发表评论和意见。本法律意见书中如有涉及会计报表、审计报告内容，均为本所严格按照有关中介机构出具的报告引述。
- 3、为出具本法律意见书，本所律师已得到震裕科技的如下保证，即震裕科

技已向本所律师提供了为出具本法律意见书所必需的真实的、准确的、完整的原始书面材料、副本材料或书面的确认函、说明函，并一切足以影响本所出具本法律意见书任何有关结论的事实与文件均已向本所披露，并无遗漏、隐瞒、虚假或误导之处；震裕科技提供的所有副本材料或复印件均与正本或原件相一致，有关材料上的签字和/或印章均是真实的。

- 4、本法律意见书仅供震裕科技本次调整股权激励计划业绩考核之目的使用，不得用作任何其他目的。
- 5、本所律师同意震裕科技引用本法律意见书的内容，但震裕科技作引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解。
- 6、本所律师同意将本法律意见书作为震裕科技本次股权激励计划所必备的法律文件，随同其他申报材料一起上报或公开披露，并依法对所出具的法律意见承担相应的法律责任。

## 正 文

### 一、本次调整的批准及授权

经本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，为实施本次调整相关事项，公司已经履行的程序如下：

1、2022年3月22日，公司召开第四届董事会第四次会议，会议审议通过了《关于〈宁波震裕科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于〈宁波震裕科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》以及《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》等议案。公司独立董事就本激励计划相关议案发表了独立意见。

同日，公司召开第四届监事会第二次会议，审议通过了《关于〈宁波震裕科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于〈宁波震裕科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》以及《关于核实〈宁波震裕科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划激励对象名单〉的议案》，公司监事会对本激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。

2、2022年3月23日至2022年4月2日，公司对本次激励计划拟激励对象的名单在公司内部进行了公示。公示期满，公司监事会未收到任何对本次拟激励对象名单的异议，无反馈记录。

3、2022年4月12日，公司召开2022年第三次临时股东大会，审议并通过了《关于〈宁波震裕科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于〈宁波震裕科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》以及《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》。公司实施2022年限制性股票激励计划获得批准，董事会被授权确定授予日、在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票，并办理授予所必需的全部事宜。

4、2022年5月6日，公司召开第四届董事会第七次会议和第四届监事会第

五次会议，审议通过了《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》、《关于调整 2022 年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单及授予数量的议案》，同意确定以 2022 年 5 月 6 日为首次授予日，向符合授予条件的 152 名激励对象授予 397.45 万股第二类限制性股票。公司独立董事对相关议案发表了独立意见，认为授予条件已经成就，激励对象主体资格合法有效，确定的授予日符合相关规定。公司监事会对 2022 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

5、2022 年 5 月 16 日，公司召开第四届董事会第八次会议和第四届监事会第六次会议，审议通过了《关于修订 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》，本次修订后，首次授予名单中的解旭先生与柴华良先生拟获授的限制性股票将单独列示，周茂伟先生拟获授的限制性股票将不再单独列示。公司监事会对修订后的 2022 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

6、2023 年 1 月 9 日，公司召开第四届董事会第十四次会议和第四届监事会第十一次会议，审议通过了《关于向 2022 年限制性股票激励计划激励对象授予预留限制性股票的议案》《关于调整 2022 年限制性股票激励计划授予价格的议案》，同意确定以 2023 年 1 月 9 日为预留授予日，向符合授予条件的 11 名激励对象授予 22.50 万股第二类限制性股票。公司独立董事对相关议案发表了独立意见，认为授予条件已经成就，激励对象主体资格合法有效，确定的授予日符合相关规定。公司监事会对 2022 年限制性股票激励计划预留授予激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

7、2023 年 4 月 26 日，公司召开第四届董事会第十八次会议和第四届监事会第十五次会议，审议通过了《关于调整 2022 年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票》，同意公司调整已授予但尚未归属的第二类限制性股票合计 140.29 万股，公司独立董事对相关议案发表了独立意见。

8、2024 年 4 月 18 日，公司召开第四届董事会第三十次会议和第四届监事会第二十二次会议审议通过了《关于作废 2022 年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票》，同意公司作废已授予但尚未归属的第二类限制性股票合计 117.225 万股。

9、2024年6月27日，公司召开第四届董事会第三十二次会议和第四届监事会第二十四次会议审议通过了《关于调整2022年限制性股票激励计划业绩考核的议案》，公司拟调整2022年限制性股票激励计划项下的2024-2026年度公司层面业绩考核要求及个人层面绩效考核要求，并相应修订《2022年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要和《2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中的相关内容。本次调整事项尚需提交公司股东大会审议通过。

本所律师经核查后认为，公司本次调整事项已履行了现阶段必要的程序并取得了现阶段必要的批准与授权，符合《证券法》《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件及《激励计划（草案）》的相关规定。本次调整事项尚需提交公司股东大会审议通过。

## 二、本次调整的具体情况及其原因

### 1、本次调整的原因

根据公司说明及第四届董事会第三十二次会议审议通过的《关于调整 2022 年限制性股票激励计划业绩考核的议案》，本次调整的原因如下：

当前外部环境与公司首次制定股权激励时已发生变化。公司为应对不断变化的行业环境，并保持核心竞争力，近年来持续引进先进人才，加大研发投入并进行了产能扩张和技术改造，从而使得固定成本费用逐步上升。若仍按原定目标仅考核净利润，激励作用将大幅削弱，与新形势下公司未来三年的战略定位、业绩布局产生偏差。

通过调整业绩旨在实现公司长远高质量发展。经过不断总结自身管理问题，深刻剖析经营发展应对策略，公司通过本次业绩考核调整旨在凝聚团队信心，激发团队斗志，使公司在未来日趋激烈的竞争环境中，加倍努力奋斗、达成营收规模或者净利润的经营业绩目标，进而致力于公司的长期高质发展、所有股东的长期价值实现。

公司管理层结合行业发展趋势，匹配公司经营情况，制定了扩大产业规模及进一步拓展市场的新的战略规划，以达到快速发展裂变，从而持续提升公司盈利能力。为匹配公司战略规划，公司经营层决定调整 2022 年激励计划 2024 年-2026 年公司层面业绩考核指标。通过梯度考核的模式，充分激发员工的积极性；同时

公司考虑未来可能面对的不确定性因素，设置净利润或营业收入的结合模式。此外，公司管理层为了积极应对外部环境变化，对内调整了绩效考核模式，为使激励计划个人归属条件更好匹配内部绩效考核要求，决定同时调整个人层面绩效考核与归属比例的对应关系。

综上所述，公司基于所面对外部环境及当前市场环境、实际经营情况的综合考虑，为更好的保障 2022 年限制性股票激励计划的顺利实施，充分调动激励对象的工作积极性和创造性，对 2022 年限制性股票激励计划公司层面业绩考核目标进行了调整，调整后业绩考核目标设置更具科学性、合理性，并仍然具有挑战性，更加符合公司现阶段发展目标，不存在向激励对象输送利益的情况，符合公司及全体股东的长期利益。

## 2、本次调整的具体情况

公司拟调整 2022 年限制性股票激励计划项下的 2024-2026 年度公司层面业绩考核要求及个人层面绩效考核要求，并相应修订《激励计划（草案）》及其摘要和《考核管理办法》中的相关内容，具体如下：

### （1）调整前：

#### ①公司业绩考核要求

本激励计划限制性股票的归属考核年度为 2022-2026 年五个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标	
	目标值 (Am)	触发值 (An)
首次授予部分第一个归属期	2022 年净利润不低于 2.50 亿元	2022 年净利润不低于 1.75 亿元
首次授予部分第二个归属期/预留授予部分第一个归属期	2023 年净利润不低于 3.00 亿元或 2022-2023 年两年累计净利润不低于 5.50 亿元	2023 年净利润不低于 2.10 亿元或 2022-2023 年两年累计净利润不低于 3.85 亿元
首次授予部分第三个归属期/预留授予部分第二个归属期	2024 年净利润不低于 3.60 亿元或 2022-2024 年三年累计净利润不低于 9.10 亿元	2024 年净利润不低于 2.52 亿元或 2022-2024 年三年累计净利润不低于 6.37 亿元
首次授予部分第四个归属期/预留授予部分第三个归属期	2025 年净利润不低于 4.30 亿元或 2022-2025 年四年累计净利润不低于 13.40 亿元	2025 年净利润不低于 3.01 亿元或 2022-2025 年四年累计净利润不低于 9.38 亿元
首次授予部分第五个归属期/预留授予部分第四个归属期	2026 年净利润不低于 5.18 亿元或 2022-2026 年五年累计净利润不低于 18.58 亿元	2026 年净利润不低于 3.63 亿元或 2022-2026 年五年累计净利润不低于 13.01 亿元

注：上述“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的归属比例如下表所示：

考核目标完成情况 A	公司层面归属比例
$A \geq A_m$	100%
$A_m \geq A > A_n$	$A/A_m$
$A < A_n$	0%

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

## ②个人绩效考核要求

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，并根据激励对象上一年度的绩效考核指标完成情况对应不同的当期归属比例。具体如下：

评价等级	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
评价分数	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年实际可归属额度=公司层面归属比例×个人当年计划可归属额度×个人层面归属比例。

## （2）调整后：

### ①公司业绩考核要求

本激励计划限制性股票的归属考核年度为 2022-2026 年五个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	净利润			营业收入		
		目标值 ( $A_m$ )	中间值 ( $A_n$ )	触发值 ( $A_o$ )	目标值 ( $B_m$ )	中间值 ( $B_n$ )	触发值 ( $B_o$ )
第一个归属期	2022 年	2.50 亿元	/	1.75 亿元	/		
第二个归属期	2023 年	3.00 亿元 or (2022 年+2023 年 合计) 5.50 亿元	/	2.10 亿元 or (2022 年+2023 年 合计) 3.85 亿元	/		
第三个归属期	2024 年	3.60 亿元	2.88 亿元	2.16 亿元	85 亿元	80 亿元	70 亿元
第四个归属期	2025 年	4.30 亿元	3.44 亿元	2.58 亿元	90 亿元	85 亿元	77 亿元
第五个归属期	2026 年	5.18 亿元	4.14 亿元	3.10 亿元	100 亿元	95 亿元	85 亿元

注：1、上述“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据，并且在本次股权激励有效期内实施可转债等事项的费用对净利润的影响不计入业绩考核指标的核算。

2、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的归属比例如下表所示：

考核指标	实际完成情况	完成度对应系数 (X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> )
净利润实际完成情况 (A)	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_m > A \geq A_n$	$X_1=90\%$
	$A_n > A \geq A_o$	$X_1=60\%$
	$A < A_o$	$X_1=0\%$
营业收入实际完成情况 (B)	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_m > B \geq B_n$	$X_2=90\%$
	$B_n > B \geq B_o$	$X_2=60\%$
	$B < B_o$	$X_2=0\%$
公司层面归属比例 (X)	$X = \max (X_1, X_2)$	

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

## ②个人绩效考核要求

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，并根据激励对象上一年度的绩效考核指标完成情况对应不同的当期归属比例。具体如下：

评价等级	A (优秀)	B (良好)	C (合格)	D (不合格)
评价分数	$S \geq 4$	$S = 3$	$S = 2$	$S = 1$
个人层面归属比例	100%	100%	50%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年实际可归属额度=公司层面归属比例×个人当年计划可归属额度×个人层面归属比例。

本所律师经核查后认为，公司本次调整2022年限制性股票激励计划业绩考核的原因及具体情况符合《证券法》《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件及《激励计划（草案）》的相关规定。

### 三、结论意见

综上所述，本所律师认为：

公司本次调整2022年限制性股票激励计划业绩考核的相关事宜已经取得现阶段必要的授权和批准，本次调整的原因及具体情况符合《证券法》《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件及《激励计划（草案）》的有关规定。本次调整事项尚需提交公司股东大会审议通过。公司即将履行的对董事会决议、监事会决议等文件的披露符合相关法律、法规及规范性文件的规定，公司尚需按照相关法律、法规及规范性文件的要求，履行相应的后续信息披露义务。

（以下无正文，为签署页）

（本页无正文，为编号TCYJS2024H1003的《浙江天册律师事务所关于宁波震裕科技股份有限公司调整2022年限制性股票激励计划业绩考核的法律意见书》之签署页）

本法律意见书正本一式 3 份，无副本。

本法律意见书出具日为        年        月        日。

浙江天册律师事务所

负责人：章靖忠

签署： \_\_\_\_\_

经办律师：侯讷敏

签署： \_\_\_\_\_

经办律师：商思琪

签署： \_\_\_\_\_