

上海兰迪律师事务所

关于广东奥普特科技股份有限公司
2021 年限制性股票激励计划（草案）

法律意见书



Landing Law Offices

中国 上海 虹口区东大名路 1089 号北外滩来福士广场东塔 16 楼 邮编：200080

电话：86-21-6652-9952 传真：86-21-6652-2252

16th Floor, East Tower, Raffles City, No. 1089, Dongdaminglu Road, Hongkou District, Shanghai

Tel: 86-21-6652-9952 fax: 86-21-6652-2252

上海兰迪律师事务所

关于广东奥普特科技股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书

致：广东奥普特科技股份有限公司

上海兰迪律师事务所接受广东奥普特科技股份有限公司（以下简称“奥普特”

[REDACTED]

或“公司”，证券代码 688686）的委托，为公司实施 2021 年限制性股票激励计划所涉及的相关事宜出具法律意见书。

本所律师根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》及《科创板上市公司信息披露业务指南第 4 号—股权激励信息披露》等有关法律、法规、规范性文件

和《广东奥普特科技股份有限公司章程》的规定，按照律师行业公认的业务

[REDACTED]

4. 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，本所律师依赖有关政府部门、公司或其他有关单位出具的证明文件出具本法律意见书。

5. 本法律意见书仅供本激励计划之目的使用，不得用作任何其他目的。

6. 本所同意公司将本法律意见书作为其实施本激励计划的必备法律文件之相应的法律责任。

正文

一、公司实施本次股权激励计划的主体资格

(一) 公司基本情况

公司成立于 2006 年 03 月 24 日。公司于 2020 年 11 月 21 日经中国证监会发
文《关于同意广东奥普特科技股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》(证
监许可[2020] 3176 号), 首次向社会公众发行人民币普通股 2,062.00 万股, 于
2020 年 12 月 31 日在上海证券交易所科创板上市, 证券代码为 688686。

公司现持有东莞市市场监督管理局签发的统一社会信用代码为
91441900786473896E 的《营业执照》, 为永久存续的股份有限公司, 注册资本为
人民币 8,247.5670 万元, 法定代表人为卢治临。经营范围为研发、产销: 自动
化系统、自动化软件、机器配件、影像系统、工业控制设备; 货物进出口、技术
进出口。住所为东莞市长安镇锦厦社区河南工业区锦升路 8 号。公司股本总额为
8,247.5670 万股, 每股面值为 1 元人民币。

经本所律师核查, 奥普特已按《公司法》《证券法》等有关规定制定了《公
司章程》, 章程规定了包括公司经营宗旨和范围、股份、股东和股东大会、董事
会、监事会、高级管理人员、利润分配、收购和合并、变更、解散和清算、通知
和公告、诉讼和仲裁、其他等条款, 且该章程已经过法定程序审议通过, 且
已在国家企业信用信息公示系统公示, 符合《公司法》《证券法》等有关规定。
奥普特不存在《公司法》《证券法》等法律法规规定的不得实施股权激励计划
的情形。

经本所律师在国家企业信用信息公示系统核查, 奥普特登记状态为存续。

综上, 本所律师认为, 奥普特有效存续, 不存在根据法律、法规、规范性文
件及《公司章程》需要终止的情形。

(二) 公司不存在不得实行股权激励计划的情形

根据公司的说明, 及本所律师审阅了天职国际会计师事务所(特殊普通合伙)
对公司 2020 年财务报告审计后出具的标准无保留意见的天职业字[2021]17387
号《广东奥普特科技股份有限公司审计报告》及查阅上海证券交易所官网的信息,

本所律师认为奥普特不存在《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。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日止，奥普特为依法设立并有效存续的股份有限公司，不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励计划的情形。据此，奥普特具备《管理办法》规定的实施股权激励计划的主体资格。

二、本激励计划的主要内容及合法合规性

2021 年 11 月 22 日，公司第二届董事会第十五次会议审议通过了《关于公司〈2021 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》，本激励计划的主要内容包括如下：

（一）本激励计划的目的

根据《2021 年限制性股票激励计划（草案）》第二章的规定，奥普特实施本激励计划的目的是为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起

励计划。

综上，本所律师认为，本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）激励对象的确定依据、范围和核实

根据《2021年限制性股票激励计划（草案）》第四章的规定，激励对象的确定依据和范围如下：

1. 激励对象确定依据

（1）激励对象确定的法律依据

本计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《披露指南》及其他有关法律、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

本计划首次授予的激励对象为公司高级管理人员、核心技术人员、董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东、公司实际控制人及其配偶、父母、子女）。

2. 激励对象的范围

本计划首次授予的激励对象合计272人，占公司员工总数（截止2021年06月30日公司员工总人数为1736人）的15.67%，包括公司高级管理人员、核心技术人员、董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在授

~~予限制性股票时，在本计划规定的考核期内上市公司/全资子公司/控股子公司/参股公司~~
~~担任高级管理人员、核心技术人员、董事会认为需要激励的其他人员。~~
~~且激励对象不存在以下任一情形：~~
~~（一）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；~~
~~（二）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；~~
~~（三）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；~~
~~（四）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；~~
~~（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的其他情形。~~

才的加入，通过本激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司的长远发展。因此，纳入这些外籍员工作为激励对象是有必要且合理的。

预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，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当次激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

3. 激励对象的核实

2021年11月22日，公司第二届监事会第十一次会议审议通过了《关于核实公司〈2021年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单〉的议案》，并出具了《监事会关于公司2021年限制性股票激励计划（草案）的核查意见》，认为本激励计划所确定的激励对象范围符合法律、法规和规范性文件的规定，不存在《管理办法》第八条第二款第（一）项至第（六）项规定的情形。

在召开股东大会前，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在股东大会审议本激励计划前5日披露对激励名单的审核意见及其公示情况的说明。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。

综上，本所律师认为，本激励计划已明确了激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第九条第（二）项的规定。激励对象不存在《管理办法》第八条规定的禁止获授限制性股票的情形，激励对象不包括独立董事、监事。激励对象

根据《2021年限制性股票激励计划（草案）》第五章的规定，限制性股票的激励方式、来源、数量和分配如下：

1. 激励方式及股票来源

本激励计划涉及的激励对象名单统一采用限制性股票的方式进行激励

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例	
一、高级管理人员、核心技术人员						
1	叶建平	中国	财务总监	6,260	1.68%	0.01%
2	贺珍真	中国	核心技术人员	8,340	2.24%	0.01%
3	李江锋	中国	核心技术人员	6,260	1.68%	0.01%
		小计		20,860	5.60%	0.03%
三、其他激励对象						
	董事会认为需要激励的其他人员(269人)			295,980	79.39%	0.36%
	首次授予限制性股票数量合计			316,840	84.00%	0.39%

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
一、高级管理人员、核心技术人员						
1	叶建平	中国	财务总监	6,260	1.68%	0.01%
2	贺珍真	中国	核心技术人员	8,340	2.24%	0.01%
3	李江锋	中国	核心技术人员	6,260	1.68%	0.01%
		小计		20,860	5.60%	0.03%
三、其他激励对象						
	董事会认为需要激励的其他人员(269人)			295,980	79.39%	0.36%
	首次授予限制性股票数量合计			316,840	84.00%	0.39%

预留部分

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
预留部分					

2. 上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

综上，本所律师认为，本激励计划所涉之标的股票来源于公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票，符合《管理办法》第十二条的规定。本激励计划载明了高级管理人员、核心技术人员的姓名、国籍及职务，并载明了高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他激励对象可获授的权益数量、占股权激励计划拟授予权益总量的百分比及预留权益的数量及其占本计划授予权益总量的百分比；预留权益未超过本计划拟授予权益总量的 20%，公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过截至本激励计划公告之日公司股本总额的 20%，符合《管理办法》第九条第（三）项及第（四）项、第十四条、第十五条，《上市规则》第 10.8 条和《披露指南》的相关规定。

（四）本激励计划的有效期限、授予日、归属安排和禁售期

根据《2021 年限制性股票激励计划（草案）》第六章的规定，本激励计划的有效期限、授予日、归属安排和禁售期情况如下：

1. 有效期限

本计划有效期限为自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 54 个月。

2. 授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定。

3. 归属安排

（1）本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，但不得在下列期间内归属：

①公司定期报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；

②自可能对公司股票及其衍生品价格产生较大影响的重大事件发生

预留授予的限制性股票第二个归属期	自预留授予之日起 30 个月后的首个交易日至预留授予之日起 42 个月内的最后一个交易日止	50%
------------------	---	-----

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归

（五）限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

根据《2021年限制性股票激励计划（草案）》第七章的规定，本次限制性股票的授予价格及确定方法如下：

1. 限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格（含预留授予）为60.00元/股。

2. 限制性股票的授予价格的确定方法

（1）定价方式

本激励计划限制性股票授予价格的定价方法为自主定价，确定为60.00元/股。

本激励计划草案公布前1个交易日交易均价为301.58元/股，本次授予价格占前1个交易日交易均价的19.90%；

本激励计划草案公布前20个交易日交易均价为294.81元/股，本次授予价格占前20个交易日交易均价的20.35%；

本激励计划草案公布前60个交易日交易均价为359.02元/股，本次授予价格占前60个交易日交易均价的16.71%；

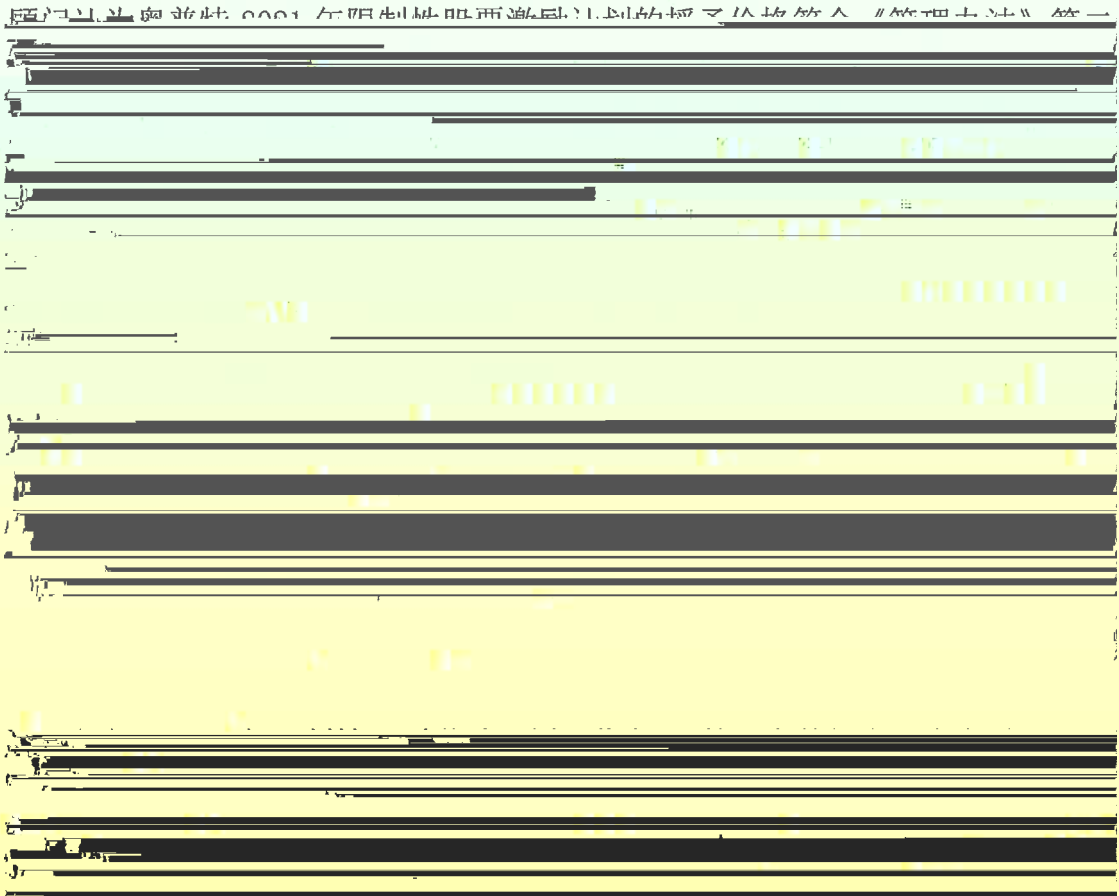
本激励计划草案公布前120个交易日交易均价为369.74元/股，本次授予价格占前120个交易日交易均价的16.23%。

（2）定价依据

公司本次限制性股票的授予价格采用自主定价方法，是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定。股权激励的内在机制决定了激励计划实施对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响，此次激励计划公司设置了具有较高挑战性的业绩目标，该目标的实现需要发挥核心员工的主观能动性和创造性，本次强激励的定价原则与高业绩要求相匹配。

向型企业，人才的绩效表现是长期性的，需要有长期的激励政策配合，实施更有效的股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。

同时，公司聘请了上海荣正投资咨询股份有限公司作为独立财务顾问，财务



同时满足下列条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票：

(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. 限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下条件后，方可分批次办理归属事宜：

(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。

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归属的限制性股票取消归属，并作废失效；激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（3）激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

（4）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票的归属考核年度为 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，每个会计年度考核一次，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象对应年度的归属条件。

首次授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2022	以 2021 年营业收入为基数，公司 2022 年度营业收入增长率不低于 30%
第二个归属期	2023	以 2021 年营业收入为基数，公司 2023 年度营业收入增长率不低于 60%
第三个归属期	2024	以 2021 年营业收入为基数，公司 2024 年度营业收入增长率不低于 90%

预留部分业绩考核如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2023	以 2021 年营业收入为基数，公司 2023 年度营业收入增长率不低于 60%
第二个归属期	2024	以 2021 年营业收入为基数，公司 2024 年度营业收入增长率不低于 90%

注：上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。

考核评级	S	C	D
个人层面归属比例	100%	90%	80%

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数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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，作废失效，不可递延至下一年度。

公司/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激励计划。

《2021 年限制性股票激励计划（草案）》对考核指标的科学性和合理性进行了说明。

综上，本所律师认为，本激励计划规定了激励对象获授条件和归属条件，符合《管理办法》的第七条、第八条、第九条第（七）项、第十条、第十一条、第

十八条、第二十五条、第二十六条、《上市规则》和《披露指南》的相关规定。

（七）本激励计划的实施程序

根据《2021年限制性股票激励计划（草案）》第九章的规定，本激励计划的实施程序如下：

1. 本激励计划生效的程序

（1）公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。

（2）公司董事会依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东大会审议。
等工作。

（3）独立董事及监事会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。公司将聘请具有证券从业资格的独立财务顾问对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

在关联关系的股东，应当回避表决。

(6) 本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、归属（登记）、作废失效等事宜。

2. 限制性股票的授予程序、归属程序及本激励计划的变更、终止程序

自公司股东大会审议通过本激励计划后，应当在 60 日内授予激励对象限制性股票并完成公告；若公司未在 60 日内完成授予公告的，本激励计划终止实施，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。

经本所律师核查，《2021 年限制性股票激励计划（草案）》已对公司限制性股票授予的程序、归属程序和本激励计划的变更、终止程序进行了明确规定。

以上本所律师认为，本激励计划规定了授予程序、激励对象行使权利的程

程、归属程序、变更、终止程序，符合《上市公司股权激励管理办法》的相关规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。本所律师认为，本激励计划的授予、归属、变更、终止程序符合《上市公司股权激励管理办法》的相关规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

(八) 限制性股票激励计划的调整方法和程序

根据《2021 年限制性股票激励计划（草案）》第十章的规定，本激励计划的调整方法和程序如下：

1. 限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划草案公告日至限制性股票归属前，公司有资本公积转增股本、派

送现金红利、股份回购、配股、增发等事宜，应对限制性股票授予数量/归属数

量/归属数量进行相应调整。调整后的授予数量/归属数量应符合以下公式：

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中：Q 为调整后的限制性股票授予数量/归属数量，Q₀ 为调整前的限制性股票授予数量/归属数量，n 为每股的资本公积转增股

本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

(2) 配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1+P_2 \times n)$$

其中：Q₀ 为调整前的限制性股票授予/归属数量；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

(3) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀ 为调整前的限制性股票授予/归属数量；n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

(4) 增发

公司发生增发新股时，限制性股票的授予/归属数量不做调整。

2. 限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划自草案公告日至限制性股票归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价

$$P=P_0 \div (1+n)$$

格进行相应调整。调整后的授予价格为：

(2) 配股

$$P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

调整后的授予价格为：

n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）；P 为调整后的授予价格。

(3) 缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀为调整前的授予价格；n 为缩股比例；P 为调整后的授予价格。

(4) 派息

$$P=P_0-V$$

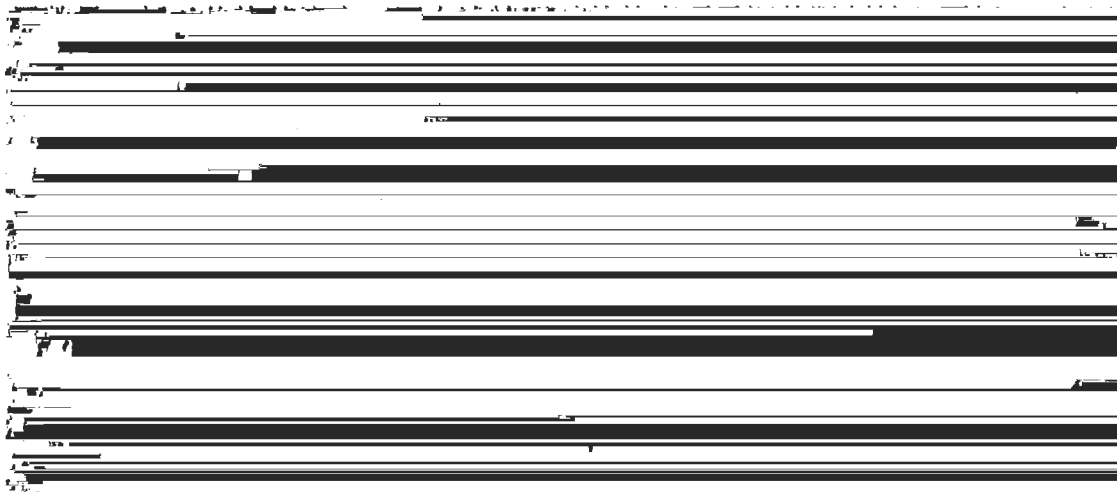
其中：P₀为调整前的授予价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的授予价格，经派息调整后，P 仍需大于 1。

(5) 增发

公司在发生增发新股时，限制性股票的授予价格不做调整。

3. 限制性股票激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归



(九) 实施限制性股票激励计划的会计处理及对经营业绩的影响

根据《2021 年限制性股票激励计划（草案）》第十一章的规定，按照《企业会计准则第 11 号-股份支付》和《企业会计准则第 22 号-金融工具确认和计量》的规定，公司将在自授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的

可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，并按限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

《2021 年限制性股票激励计划（草案）》明确了限制性股票的公允价值及确定方法。

《2021 年限制性股票激励计划（草案）》预计了限制性股票实施对各期经营业绩的影响。

综上，本所律师认为，本激励计划明确了实施限制性股票激励的会计处理方法及对经营业绩的影响，符合《管理办法》第九条第（十）项和《披露指南》等的相关规定。

（十）公司与激励对象各自的权利义务

根据《2021 年限制性股票激励计划（草案）》第十二章的规定，公司与激励对象各自的权利与义务如下：

1. 公司的权利与义务

（1）公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，公司将按本激励计划规定的原则，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（2）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性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。

（3）公司应及时按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

（4）公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、登记结算公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、上海证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(5) 若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

2. 激励对象的权利与义务

(1) 激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

(2) 激励对象的资金来源为激励对象合法自筹资金。

(3) 激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

(4) 激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

(5) 激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或归属安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

(6) 股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

7. 法律、法规及本激励计划约定的其他相关权利与义务

项、第二十条的规定；公司承诺不为激励对象依据本激励计划而获取有关限制性股票提供贷款以及为其贷款提供担保的其他任何形式的财务资助，符合《管理办法》第二十一条的规定；激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。 第八 《管理办法》第二十一条的规定

(十一) 公司、激励对象发生异动的处理

根据《2021 年限制性股票激励计划（草案）》第十三章的规定，公司、激励对象发生异动时，本激励计划的处理：

1. 公司发生异动的处理

(1) 若公司发生下列情形之一，本激励计划终止实施，对激励对象已授

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情形；

⑤中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

(2) 若公司出现下列情形之一，本计划不做变更：

①公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

②公司出现合并、分立的情形，公司仍存续

变更或调整：

①公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

②公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

(4) 公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属；已归属的限制性股票，应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

2. 激励对象个人情况发生变化

(1) 激励对象发生职务变更，如由本公司或全资子公司或控股子公司担任的

[REDACTED]

其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司或其子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

[REDACTED]

考核条件不再纳入归属条件；若激励对象有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为限制性股票归属条件之一。

(4) 激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

①当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的限制性股票可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属，且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，其他归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

②当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

(5) 激励对象身故的，应分以下两种情形处理：

(6) 本激励计划未规定的其它情况由董事会认定，并确定其处理方式。

3. 公司与激励对象之间争议或纠纷解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解

述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

综上，本所律师认为，本激励计划关于公司、激励对象异动时如何实施限制性股票激励计划的规定，以及明确了争端解决机制，符合《管理办法》第九条第（十二）项和第（十三）项等的相关规定。

综上，本所律师认为，奥普特董事会审议通过的《2021 年限制性股票激励计划（草案）》相关内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《披露指南》等法律法规及《公司章程》的相关规定。

三、本激励计划拟订、审议、公示程序

（一）本激励计划已履行的程序

经核查，截至本法律意见书出具日止，为实施本激励计划事宜，奥普特已经履行如下程序：

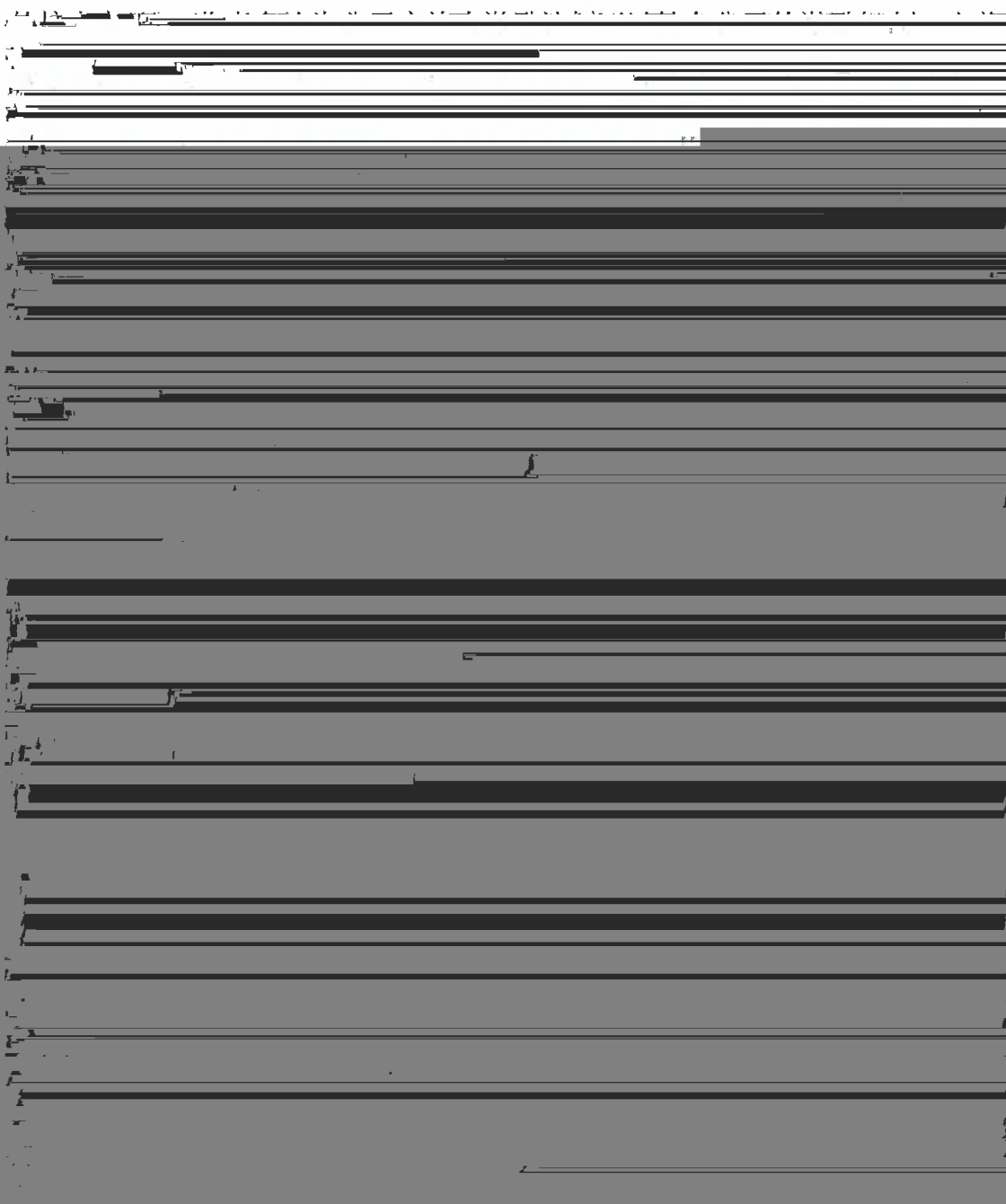
1. 董事会薪酬与考核委员会拟定《2021 年限制性股票激励计划（草案）》

2021 年 11 月 22 日，第二届董事会薪酬与考核委员会第五次会议审议通过

[REDACTED]

限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》的议案》。

监事会同日还发表了《监事会关于公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）



激励与约束相结合的分配机制，使经营者和股东形成利益共同体提高管理效率与水平，有利于公司的可持续发展，且不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形。认为列入公司本激励计划激励对象名单的人员具备《公司法》《证券法》

（二）本激励计划仍需履行的程序

经核查，奥普特董事会为实施本激励计划，依据《管理办法》《披露指南》
《上市公司股权激励管理办法》及《上市公司股权激励信息披露指引》

1. 公司董事会发出关于审议《2021 年限制性股票激励计划（草案）》等相关文件的股东大会的通知。

2. 公司对内幕信息知情人在本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。

3. 独立董事就股东大会审议《2021 年限制性股票激励计划（草案）》等相关文件向所有股东征集委托投票权。

4. 公司召开股东大会审议《2021 年限制性股票激励计划（草案）》，并对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过。除上市公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外，其他股东的投票应当单独统计并予以披露。股东大会表决时提供现场投票和网络投票两种方式。公司应当在召开股东大会前，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）。监事会将于股东大会审议股权激励计划前 5 日披露对激励名单的审核意见及其公示情况的说明。

5. 公司股东大会审议通过本激励计划后，公司在 60 日内向激励对象首次授予限制性股票并公告。并且，随着本激励计划的进展，按本激励计划的相关规定依法办理归属、取消归属等事项。

综上，本所律师认为，本激励计划已获得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》《披露指南》及《2021 年限制性股票激励计划（草案）》的有关规定；激励对象的核实程序符合《管理办法》的相关规定；本激励计划相关议案尚待公司股东大会审议通过。

四、本激励计划激励对象的确定

经本所律师核查，《2021 年限制性股票激励计划（草案）》第四章已明确规

定了激励对象确定的法律依据和职务依据、激励对象的范围和激励对象的核实程序，该内容符合《管理办法》《上市规则》及《披露指南》等的规定。详见本法律意见书之“二、本激励计划的主要内容及合法合规性（二）激励对象的确定依据、范围和核实”。

综上，本所律师认为，列入本激励计划激励对象名单的人员具备《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格，符合《管理办法》及等规定的激励对象条件，符合公司《2021年限制性股票激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

五、本激励计划的信息披露

根据本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，公司根据《管理办法》《披露指南》的规定，将公告与本激励计划有关的董事会决议、监事会决议和《2021年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要、独立董事意见等文件。随着本激励计划的进展，公司还应按照法律、行政法规、规范性文件的相关规定，就本激励计划履行其他相关的信息披露义务。

综上，本所律师认为，公司将按照《管理办法》《披露指南》等的相关规定履行现阶段的信息披露义务。随着本激励计划的进展，公司还应按照法律、行政

六、公司是否为激励对象提供财务资助

经核查《2021年限制性股票激励计划（草案）》，本激励计划明确规定了激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，公司不得为激励对象依本激励计划获取有关限制性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。

公司独立董事于2021年11月22日发表了《独立董事关于第二届董事会第十五次会议相关事项的独立意见》，认为公司未向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排。

公司已由书面承诺，公司不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票

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，公司没有为本激励计划确定的激励对象提供财务资助，符合《管理办法》第二十一条等的相关规定。

七、关于本激励计划的内容是否存在明显损害上市公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形

经核查，《2021年限制性股票激励计划（草案）》的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》及等相关法律、法规及规范性文件的规定。激励对象购买获授的股票所需资金均由激励对象自筹解决。本激励计划不仅规定了限制性股票的授予条件、归属条件，还规定了激励对象归属必须满足的业绩条件，将激励对象的利益与公司及全体股东的利益直接挂钩。

监事会认为本激励计划有利于健全公司的激励机制，完善激励与约束相结合的分配机制，使经营者和股东形成利益共同体提高管理效率与水平，有利于公司的可持续发展。并不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形。同意本激励

律、行政法规的情形。

八、公司关联董事已履行回避义务

经本所律师核查董事会名单及董事会的签字文件、《2021 年限制性股票激励计划（草案）》及激励对象名单，本计划的激励对象没有董事人员，也没有与董事存在关联关系的人员。因此，公司董事会在审议与本激励计划相关议案时，无关联董事，无需回避。

综上，本所律师认为，公司董事会在审议与本激励计划相关议案时，无关联董事，无需回避表决，符合《管理办法》第三十四条及《公司法》的相关规定。

九、结论性意见

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司符合《管理办法》

(本页无正文, 为《上海兰迪律师事务所关于广东奥普特科技股份有限公司2021年限制性股票激励计划(草案)的法律意见书》之签署页)



上海兰迪律师事务所(章)

负责人: _____

刘逸星



经办律师: 刘欢
刘欢

经办律师: 徐新建
徐新建



2021年 11 月 22日