

关于湖北富邦科技股份有限公司 2019 年股票期权  
与限制性股票激励计划(草案修订稿)的

# 法律意见书

大成 DENTONS

北京大成律师事务所

[www.dentons.cn](http://www.dentons.cn)

北京市朝阳区东大桥路 9 号侨福芳草地 D 座 7 层 (100020)  
7/F, Building D, Parkview Green FangCaoDi, No.9, Dongdaqiao Road  
Chaoyang District, 100020, Beijing, China  
Tel: +86 10-58137799 Fax: +86 10-58137788

# 关于湖北富邦科技股份有限公司 2019年股票期权与限制性股票激励计划(草案修订稿)的 法律意见书

湖北富邦科技股份有限公司:

北京大成律师事务所(以下简称“本所”)接受湖北富邦科技股份有限公司(以下简称“富邦股份”或“公司”)的委托,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》”)、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》”)等有关法律、法规和规范性文件的规定及《湖北富邦科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,对公司实行2019年股票期权与限制性股票激励计划(以下简称“本激励计划”或“本计划”)所涉及相关法律事宜,出具本《法律意见书》。

为出具本《法律意见书》,本所律师特作如下声明:

1、本所律师依据本《法律意见书》出具日以前已发生或存在的有关事实、中华人民共和国法律、法规和中国证监会的有关规定发表法律意见。

2、本所律师承诺已严格履行法定职责,遵循了勤勉尽责和诚实信用原则,对公司本激励计划相关文件进行了充分的核查验证,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、公司向本所律师作出承诺,保证已全面地向本所律师提供了出具本《法律意见书》所必需的、真实的、完整的原始书面材料、副本材料、复印材料或者口头证言,并且提供给本所律师的所有文件的复印件与原件相符,所有文件上的签名、印章均为真实,且一切足以影响本《法律意见书》的事实和文件均已向本所披露,并无任何隐瞒、疏漏之处。

4、本所律师仅就与公司本激励计划有关的法律问题发表意见,而不对公司本激励计划所涉及的标的股票价值、考核标准等方面的合理性以及会计、财务等非法律专业事项发表意见。在本《法律意见书》中对有关财务数据或结论进行引述时,本所律师已履行了必要的注意义务,但该等引述不应视为对该等数据、结

论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证。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、个人出具的说明或证明文件出具法律意见。

5、本《法律意见书》仅供公司为实施本激励计划相关事项之目的而使用，未经本所律师书面同意，不得用作任何其他目的。

本所律师根据中国有关法律、法规以及中国证监会的有关规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，现出具《法律意见书》如下：

### 一、公司实施本激励计划的主体资格

1、经本所律师核查，富邦股份是由湖北富邦化工科技有限公司整体变更设立的股份有限公司。公司统一社会信用代码为 91420000795935802X，注册地址为应城市经济技术开发区，法定代表人为王仁宗。公司股票已于 2014 年 7 月 2 日在深圳证券交易所上市，股票简称：富邦股份，股票代码：300387。

2、经本所律师核查，截至本《法律意见书》出具之日，公司依法设立并有效存续。

3、根据公司书面说明并经本所律师核查，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，富邦股份为依法设立并有效存续的股份有限公司，截至本《法律意见书》出具之日，富邦股份不存在《管理办法》第七条规定的不得进行股权激励计划的情形。富邦股份具备实施本激励计划的主体资格。

## 二、本激励计划的主要内容

2019年6月28日，公司第三届董事会第二次会议审议通过了《关于公司<2019年股票期权与限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》；2019年8月26日，公司第三届董事会第三次会议审议通过了《关于公司<2019年股票期权与限制性股票激励计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》（以下简称“《激励计划（草案修订稿）》”），其主要内容如下：

### （一）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》等有关法律、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

本激励计划的激励对象为公司任职的高级管理人员、中层管理人员、公司核心业务（技术）人员以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的员工，由公司董事会薪酬与考核委员会提名，并经公司监事会核实确定。

本激励计划的激励对象不包括本公司监事、独立董事。本激励计划的激励对象王应宗、王华君为公司控股股东、实际控制人王仁宗、方胜玲的直系亲属，前述人员分别担任公司工程部经理、供应部经理，属于对公司经营业绩和未来发展有直接影响的员工，前述人员须经股东大会审议通过（股东大会投票表决时关联股东回避表决）后方可参与本激励计划，其余单独或合计持有本公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女等直系亲属未参与本激励计划。

本激励计划激励对象为公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的员工（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）。

本所律师认为，本激励计划激励对象的确定依据符合《管理办法》的相关规定。

### （二）激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象共计64人，包括：公司任职的高级管理人员、中层管理人员、公司核心业务（技术）人员以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的员工。

以上激励对象中，高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本公司授予股票期权/限制性股票时以及在本激励计划的有效期限内与公司具有聘用、雇佣或劳务关系。

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。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

本所律师认为，本激励计划激励对象的范围符合《管理办法》的相关规定。

### （三）标的股票来源、数量和分配

本激励计划拟向激励对象授予权益总计700万份，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额28,905.70万股的2.42%。其中首次授予630万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额28,905.70万股的2.18%；预留70万份，约占本激励计划权益总数的10%，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.24%。

#### 1、股票期权激励计划

##### （1）股票期权激励计划的股票来源

股票期权激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股。

##### （2）股票期权激励计划标的股票数量

公司拟向激励对象授予权益总计400万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额28,905.70万股的1.38%，其中首次授予350万份，约占本激励计划权益总数的50.00%，预留50万份，约占本激励计划权益总数的7.14%。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可行权期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

##### （3）股票期权激励计划的分配

本激励计划首次授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：  
（以下百分比计算结果采取四舍五入，保留两位小数）

姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	约占股票期权总数的比例	约占目前股本总额的比例
冯嘉炜	副总经理	15	3.75%	0.05%

黄安莲	副总经理	15	3.75%	0.05%
刘世生	副总经理	15	3.75%	0.05%
周志斌	副总经理	10	2.50%	0.03%
严伟	财务负责人	10	2.50%	0.03%
罗亮	董事会秘书	10	2.50%	0.03%
中层管理人员、核心技术(业务)人员(58人)		275	68.75%	0.95%
预留部分		50	12.50%	0.17%
合计		400	100.00%	1.38%

注：1、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公司股本总额的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公司股本总额的10%。

2、本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、限制性股票激励计划

### (1) 限制性股票的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股。

### (2) 限制性股票的数量

公司拟向激励对象授予300万股公司限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额28,905.70万股的1.04%，其中首次授予280万股，约占本激励计划权益总数的40%，预留20万股，约占本激励计划权益总数的2.86%。

### (3) 激励对象获授的限制性股票分配情况

首次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：（以下百分比计算结果采取四舍五入，保留两位小数）

姓名	职务	获授的限制性股票数量(万股)	约占授予限制性股票总数的比例	约占目前股本总额的比例
黄安莲	副总经理	10	3.33%	0.03%
刘世生	副总经理	10	3.33%	0.03%
严伟	财务负责人	10	3.33%	0.03%
罗亮	董事会秘书	10	3.33%	0.03%
中层管理人员、核心技术(业务)人员(58人)		240	80.00%	0.83%
预留		20	6.67%	0.07%
合计		300	100.00%	1.04%

注：1、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公司股本总额的

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公司股本总额的 10%。

2、预留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。

本所律师认为，本激励计划标的股票来源、数量和分配符合《管理办法》的相关规定。

#### **（四）股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、禁售期及限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期**

##### **1、股票期权激励计划**

###### **（1）有效期**

本激励计划有效期自股票期权授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过60个月。

###### **（2）授权日**

授权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。公司需在股东大会审议通过后60日内授予股票期权并完成公告、登记等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，将披露未完成的原因并终止实施本激励计划。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，超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

###### **（3）等待期**

股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段为等待期，激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自授权日起计算，分别为12个月、24个月、36个月。

###### **（4）可行权日**

在本激励计划经股东大会通过后，授予的股票期权自授权日起满12个月后可以开始行权。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) 公司业绩预告、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，至依法披露后2个交易日内；

4) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

(5) 在可行权日内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象应在股票期权授权日起满12个月后的未来36个月内分三期行权。

1) 首次授予股票期权行权期及各股票期行权时间安排如表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
首次授予股票期权 第一个行权期	自首次授权日起12个月后的首个交易日起至首次授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
首次授予股票期权 第二个行权期	自首次授权日起24个月后的首个交易日起至首次授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予股票期权 第三个行权期	自首次授权日起36个月后的首个交易日起至首次授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

2) 本激励计划预留的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
预留股票期权 第一个行权期	自预留授权日起12个月后的首个交易日起至预留授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
预留股票期权 第二个行权期	自预留授权日起24个月后的首个交易日起至预留授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留股票期权 第三个行权期	自预留授权日起36个月后的首个交易日起至预留授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

激励对象必须在股票期权激励计划有效期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权或递延至下期行权。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

#### (6) 禁售期

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。本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》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) 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原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，本激励计划股票期权激励计划的有效期限、授权日、等待期、可行权日、禁售期符合《管理办法》的相关规定。

## 2、限制性股票激励计划

### (1) 有效期

本激励计划有效期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之日止，最长不超过60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，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后60日内授予限制性股票并完成公告、登记等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，将披露未完成的原因并终止实施本激励计划。根据《创业板信息披露业务备忘录第8号——股权激励计划》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。

上市公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

- 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) 公司业绩预告、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，至依法披露后2个交易日内；
- 4) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

上述公司不得授予限制性股票的期间不计入60日期限之内。

如公司董事、高管作为被激励对象在限制性股票授予前6个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟

6个月授予其限制性股票。

### (3) 本激励计划的限售期

本激励计划授予的限制性股票限售期分别为自激励对象获授的限制性股票登记完成之日起12个月、24个月、36个月。

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，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同，若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购，该等股份将一并回购。

解除限售后，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

1) 本激励计划首次授予的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
首次授予的限制性股票 第一个解除限售期	自首次获授的限制性股票完成登记之日起12个月后的首个交易日起至首次获授的限制性股票完成登记之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
首次授予的限制性股票 第二个解除限售期	自首次获授的限制性股票完成登记之日起24个月后的首个交易日起至首次获授的限制性股票完成登记之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予的限制性股票 第三个解除限售期	自首次获授的限制性股票完成登记之日起36个月后的首个交易日起至首次获授的限制性股票完成登记之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

2) 本激励计划预留的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
预留的限制性股票 第一个解除限售期	自预留的限制性股票完成登记之日起12个月后的首个交易日起至相应限制性股票完成登记之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
预留的限制性股票 第二个解除限售期	自预留的限制性股票完成登记之日起24个月后的首个交易日起至相应限制性股票完成登记之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留的限制性股票 第三个解除限售期	自预留的限制性股票完成登记之日起36个月后的首个交易日起至相应限制性股票完成登记之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
----------------------	---	-----

## 5、禁售期

本次限制性股票激励计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》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，其就任时确定的任期内和任期届满后6个月内，每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%。离职后半年内，不得转让其所持有本公司股份。

(2) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，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) 在本激励计划有效期内，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》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。

本所律师认为，本激励计划限制性股票激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、禁售期符合《管理办法》的相关规定。

### (五) 授予价格/行权价格及确定方法

#### 1、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

##### (1) 首次授予的股票期权的行权价格

首次授予股票期权的行权价格为每份9.94元。

##### (2) 首次授予的股票期权的行权价格的确定方法

首次授予股票期权行权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9.99元；

2) 本激励计划草案公告前120个交易日（前120个交易日股票交易总额/前120

个交易日股票交易总量)的公司股票交易均价,为每股8.26元。

鉴于公司于2019年7月2日实施了2018年年度权益分派:以公司现有总股本289,057,018股为基数,向全体股东每10股派0.500000元人民币现金,股票期权的行权价格调整为9.94元/份。

### (3) 预留股票期权的行权价格的确定方法

预留股票期权在每次授予前,须召开董事会审议通过相关议案,并披露授予情况。预留股票期权行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

1) 预留股票期权授予董事会决议公布前1个交易日的公司股票交易均价;

2) 预留股票期权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。

本所律师认为,本激励计划中股票期权的行权价格和确定方法符合《管理办法》等相关规定。

## 2、限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

### (1) 首次授予限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为每股4.95元,即满足授予条件后,激励对象可以每股4.95元的价格购买公司向激励对象增发的公司限制性股票。

### (2) 首次授予限制性股票授予价格的确定方法

首次授予限制性股票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9.99元的50%,为每股4.99元;

2) 本激励计划草案公告前120个交易日(前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量)的公司股票交易均价每股8.26元的50%,为每股4.13元。

鉴于公司于2019年7月2日实施了2018年年度权益分派:以公司现有总股本289,057,018股为基数,向全体股东每10股派0.500000元人民币现金,限制性股票的授予价格调整为4.95元/份。

### (3) 预留限制性股票的授予价格的确定方法

预留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

予情况的摘要。预留限制性股票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，本激励计划中限制性股票的授予价格和确定方法符合《管理办法》等相关规定。

#### **(六) 股票期权及限制性股票的授予与行权条件/解除限售条件**

##### **1、股票期权的获授条件与行权条件**

###### **(1) 股票期权的获授条件**

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，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股票期权。

###### **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

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行权的股票期权应当由公司注销；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

本激励计划的首次授予股票期权的行权考核年度为2019-2021年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

首次授予股票期权 行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2018年扣非后净利润为基数，2019年扣非后净利润增长率不低于60%
第二个行权期	以2018年扣非后净利润为基数，2020年扣非后净利润增长率不低于103%
第三个行权期	以2018年扣非后净利润为基数，2021年扣非后净利润增长率不低于170%

本激励计划的预留股票期权的考核条件与首次授予股票期权的考核条件相同。若预留股票期权的授权日在2019年，则考核年度为2019-2021年三个会计年度。若预留股票期权的授权日在2020年，则考核年度为2020-2022年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

预留授予股票期权 行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2018年扣非后净利润为基数，2020年扣非后净利润增长率不低于103%
第二个行权期	以2018年扣非后净利润为基数，2021年扣非后净利润增长率不低于170%
第三个行权期	以2018年扣非后净利润为基数，2022年扣非后净利润增长率不低于238%

注：净利润考核指标均以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本激励计划实施影响的数值作为计算依据。

股票期权的当期业绩考核目标达成，则激励对象按照计划规定比例行权。反之，若行权条件未达成，则公司按照本激励计划，激励对象所获股票期权当期可行权份额注销。

#### 4) 个人层面绩效考核要求

根据公司《2019年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》，激励对象依据上一年度考核结果对应的比例进行行权。激励对象的当期末行权的股票期权由公司注销。

#### 5) 考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核分为两个层次，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为扣除非经常性损益后的净利润增长率，该指标是公司持

续性盈利能力及企业成长性的体现，能够树立较好的资本市场形象。考虑到激励计划的激励作用，本激励计划为公司层面业绩考核设立了较为合适的考核指标。个人层面绩效考核体系根据公司相关规定实施，公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，方确定激励对象是否达到行权的条件。

综上，公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

## 2、限制性股票的授予与解除限售条件

### (1) 限制性股票的授予条件同股票期权的授予条件

当限制性股票的授予条件达成时，公司则向激励对象授予限制性股票，反之，若授予条件未达成，则不能授予限制性股票。

### (2) 限制性股票的解除限售条件

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回购注销，回购价格为授予价格。

#### 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情形之一的,该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回购注销,回购价格为授予价格。

### 3) 公司业绩考核要求

本激励计划的首次授予限制性股票的解除限售考核年度为2019-2021年三个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

首次授予限制性股票解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2018年扣非后净利润为基数,2019年扣非后净利润增长率不低于60%
第二个解除限售期	以2018年扣非后净利润为基数,2020年扣非后净利润增长率不低于103%
第三个解除限售期	以2018年扣非后净利润为基数,2021年扣非后净利润增长率不低于170%

本激励计划的预留限制性股票的考核条件与首次授予限制性股票的考核条件相同。若预留限制性股票的授予日在2019年,则考核年度为2019-2021年三个会计年度。若预留限制性股票的授予日在2020年,则考核年度为2020-2022年三个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

预留授予限制性股票解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2018年扣非后净利润为基数,2020年扣非后净利润增长率不低于103%
第二个解除限售期	以2018年扣非后净利润为基数,2021年扣非后净利润增长率不低于170%
第三个解除限售期	以2018年扣非后净利润为基数,2022年扣非后净利润增长率不低于238%

注:净利润考核指标均以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本激励计划实施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,回购价格为授予价格加同期存款利息之和。

#### 4) 限制性股票的个人绩效考核

根据公司《2019年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》，激励对象依据上一年度考核分数对应的比例进行解除限售。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加同期存款利息之和。

本所律师认为，本激励计划关于股票期权及限制性股票的授予与行权条件/解除限售条件符合《管理办法》等相关规定。

#### (七) 其他

《激励计划（草案修订稿）》对本激励计划的调整方法和程序、会计处理、回购注销的原则、激励计划的生效程序、权益授予程序、股票期权的行权程序、限制性股票解除限售的程序、激励计划的变更与终止程序、公司/激励对象各自的权利与义务、公司/激励对象发生异动的处理、公司与激励对象之间争议的解决等内容进行了规定。

综上，本所律师认为，公司制定的《激励计划（草案修订稿）》符合《管理办法》的规定，不存在违反有关法律、行政法规的情形。

### 三、实施本激励计划所履行的程序

1、经本所律师核查，截至本《法律意见书》出具之日，富邦股份就本激励计划已经履行了如下程序：

(1) 公司董事会下设的薪酬与考核委员会拟订了《激励计划（草案）》并将该草案提交公司董事会审议；

(2) 2019年6月28日，公司第三届董事会第二次会议审议通过了《关于公司〈2019年股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于王应宗、王华君作为股权激励对象的议案》、《关于公司〈2019年股票期权与限制性股票激励计划考核管理办法〉的议案》、《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等相关议案，董事王仁宗先生、方胜玲女士属于公司本激励计划的关联董事，在审议相关议案时已回避表决；公司独立董事就公司第三届董事会第二次会议审议的《2019年股票期权与限制性股票激励计划（草案）及其摘要》发表独立意见；

(3) 2019年6月28日，公司第三届监事会召开第二次会议，审议通过了《关

于公司<2019年股票期权与限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》、《关于王应宗、王华君作为股权激励对象的议案》和《关于公司<2019年股票期权与限制性股票激励计划考核管理办法>的议案》等相关议案；

(4) 2019年8月26日，公司第三届董事会第三次会议，审议通过了《关于公司<2019年股票期权与限制性股票激励计划(草案修订稿)>及其摘要的议案》，董事王仁宗先生、方胜玲女士属于公司本激励计划的关联董事，在审议相关议案时已回避表决；

(5) 2019年8月26日，公司第三届监事会第三次会议，审议通过了《关于公司<2019年股票期权与限制性股票激励计划(草案修订稿)>及其摘要的议案》；

(6) 2019年8月26日，公司独立董事就公司拟实施公司《2019年股票期权与限制性股票激励计划(草案修订稿)》发表独立意见，独立董事一致认为：1) 未发现公司存在《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规和规范性文件规定的禁止实施股权激励的情形，公司具备实施股权激励的主体资格。2) 公司本次股权激励计划所确定的激励对象具备《公司法》、《证券法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格；不存在最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的情形；不存在最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选的情形；不存在最近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的情形；不存在具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；不存在具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形。激励对象均符合《上市公司股权激励管理办法》规定的激励对象条件，符合公司规定的激励对象范围，其作为公司激励对象的主体资格合法、有效。3) 公司股权激励计划的内容符合《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定；对各激励对象股票期权与限制性股票的授予安排、行权安排及解除限售安排(包括授予额度、授予日期、行权/授予价格、等待/限售期、行权/解除限售期、行权/解除限售条件等事项)未违反有关法律、法规的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。4) 公司不存在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。5) 关联董事已根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等法律法规和规范性文件以及公司章程中的有关规定对相关议案回避表决。6) 公司实施股权激励计划有利于进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，增强公司管理团队和骨干员工对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，有利于公司的持续发展，不会损害公司及全体股东的利益；

(7) 公司已对内幕信息知情人在《激励计划(草案)》公告前6个月内买卖公司股票及衍生品种的情况进行自查, 并说明是否存在内幕交易行为。

2、根据《管理办法》等法律法规, 为实行本激励计划, 公司还须履行下列程序:

(1) 公司在召开股东大会前, 通过公司网站或者其他途径, 在公司内部公示激励对象姓名和岗位, 公示期不少于10天;

(2) 监事会对本激励计划名单进行审核, 充分听取公示意见。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意见和公示情况的说明;

(3) 公司尚需召开股东大会审议通过本激励计划。公司股东大会对本激励计划及相关议案进行投票表决时, 独立董事应当就本激励计划及相关议案向所有的股东征集委托投票权。同时, 公司应当向股东提供网络投票方式参与表决;

(4) 股东大会对本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三分之二以上通过, 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, 对其他股东的投票情况单独统计并予以披露, 关联股东应当回避表决。

综上, 本所律师认为, 截至本《法律意见书》出具之日, 公司已根据《管理办法》等相关规定履行了必要的法定程序, 待履行尚需履行的程序后方可实施。

#### 四、本激励计划的信息披露

经本所律师核查, 公司已公告《2019年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》及其摘要、《2019年股票期权与限制性股票激励计划考核管理办法》、《上市公司股权激励计划自查表》、相关董事会会议决议、独立董事意见及监事会会议决议等, 以及《2019年股票期权与限制性股票激励计划(草案修订稿)》及其摘要、《2019年股票期权与限制性股票激励计划修订说明》、《2019年股票期权与限制性股票激励计划激励对象名单(草案修订稿)》、《上市公司股权激励计划(草案修订稿)自查表》、相关董事会会议决议、独立董事意见及监事会会议决议等, 公司已履行目前阶段必要的信息披露义务。

随着本激励计划的实施进展, 公司应当根据《管理办法》及有关法律法规的规定, 持续履行信息披露义务。

## 五、本激励计划对富邦股份及其全体股东利益的影响

根据《激励计划（草案修订稿）》，公司实施本激励计划的目的是：为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司高级管理人员、中层管理人员、公司核心业务（技术）人员以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的员工的积极性，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，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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。此外，公司独立董事亦确认，公司实施本激励计划不会损害公司及全体股东的利益。

公司已在《激励计划（草案修订稿）》中承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权或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，本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

## 六、结论意见

综上所述，本所律师认为，截至本《法律意见书》出具之日，公司具备《管理办法》规定的实施本激励计划的主体资格；公司为实施本激励计划而制定的《激励计划（草案修订稿）》内容符合《管理办法》的相关规定；公司已就本激励计划履行了现阶段应当履行的法定程序；本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法规的情形。本激励计划尚待公司股东大会审议通过后方可实施。

本《法律意见书》一式三份，经本所盖章及经办律师签字后生效。

（以下无正文）

(本页为北京大成律师事务所《关于湖北富邦科技股份有限公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划(草案修订稿)的法律意见书》的签字页)

北京大成律师事务所

(盖章)

负责人: 彭雪峰

授权签字人: \_\_\_\_\_

王隽

经办律师: \_\_\_\_\_

于绪刚

经办律师: \_\_\_\_\_

朱旭琦

经办律师: \_\_\_\_\_

亢莘

年 月 日