

北京观韬中茂（杭州）律师事务所

关于恒生电子股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）的

法律意见书

观韬法意字（2022）第 005422 号

致：恒生电子股份有限公司

北京观韬中茂（杭州）律师事务所（以下简称“本所”）接受恒生电子股份有限公司（以下简称“恒生电子”或“公司”）的委托，作为公司 2022 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”或“本计划”）的专项法律顾问，就恒生电子实行本激励计划所涉及的相关事宜出具本法律意见书。

**本所律师声明事项：**

- 1、本法律意见书系依据《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》”）、《上海证券交易所股票上市规则》（以下简称“《股票上市规则》”）、《上海证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——公告格式》（以下简称“《监管指南第 1 号》”）等有关法律、行政法律、部门规章及规范性文件和《恒生电子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定出具。
- 2、为出具本法律意见书，本所律师依据《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行规则（试行）》等有关规定，按照中国律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，就恒生电子本激励计划的合法合规性、涉及的法定程序、信息披露等事项进行了审查，查阅了恒生电子向本所提供的本所认为出具本法律意见书所需查阅的文件，并就有关事项进行了必要的核查和验证。

本所提供的本所认为出具本法律意见书所需查阅的文件，并就有关事项进行了必要的核查和验证。

- 3、本所已得到了恒生电子如下保证：公司已经提供了本所认为出具本法律意见书所必需的、完整的、真实的、有效的原始书面材料、副本材料或口头陈述，该等副本材料均与相应的原件材料保持一致，不存在重大隐瞒或遗漏；所有材料上的签章均真实有效。
- 4、本所仅就与本激励计划相关的法律问题发表意见，并不对本激励计划所涉财务、会计、审计、资产评估等非法律专业事项发表意见。本法律意见书中所涉该等事项相关内容均系引述相关中介机构出具报告之内容，并非本所意见。本所在本法律意见书中对有关财务数据或结论进行引述时，本所已履行了必要的注意义务，但该等引述不应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的保证，本所并不具备核查并评价这些数据、结论的适当资格。
- 5、本法律意见书仅供公司为实行本计划之目的使用，未经本所事先书面许可，不得用于任何其他目的。本所律师同意恒生电子将本法律意见书作为本计划的必备文件之一，随同其他材料一并提交上海证券交易所（以下简称“上交所”）或予以公告，并依法对出具的法律意见承担相应的法律责任。

## （正文）

### 一、公司实施本激励计划的主体资格和条件

#### （一）主体资格

1. 经本所律师核查，恒生电子系一家合法成立，并经浙江省人民政府企业上市工作领导小组浙上市[2000]48号文批准，于2000年12月13日由杭州恒生电子有限责任公司依法变更设立并有效存续的股份有限公司。经中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）证监发行字[2003]33号文核准，恒生电子首次向社会公开发行普通股1700万股股票，并于2003年12月16日在上海证券交易所公开上市交易，股票简称为“恒生电子”，股票代码为“600570”。
2. 经本所律师核查，恒生电子现持有浙江省市场监督管理局核发的统一社会信用代码为913300002539329145的《营业执照》，注册地址为杭州市滨江区江南大道3588号恒生大厦11楼，注册资本为人民币146,156.048万元，法定代表人为刘曙峰，经营范围为：计算机软件的技术开发、咨询、服务、成果转让；计算机系统集成；自动化控制工程设计、承包、安装；计算机及配件的销售；电子设备、通讯设备、计算机硬件及外部设备的生产、销售，自有房屋的租赁、经营进出口业务。

本所律师经核查后认为，截至本法律意见书出具之日，恒生电子系依法成立并有效存续的股份有限公司，不存在根据法律、法规或《公司章程》规定需要终止的情形。

#### （二）不存在不得实施股权激励的情形

根据天健会计师事务所（特殊普通合伙）出具的标准无保留意见的“天健审（2022）1658号”《恒生电子股份有限公司2021年度审计报告》、“天健审（2022）1659号”《恒生电子股份有限公司2021年内部控制审计报告》、公司《2021年年度报告》、公司出具的说明并经本所律师适当核查，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

- (a) 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；
- (b) 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；
- (c) 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；
- (d) 法律法规规定不得实施股权激励的；
- (e) 中国证监会认定的其他情形。

综上，本所律师认为，恒生电子系依法设立并有效存续的股份有限公司，不存在根据法律、法规及《公司章程》规定需要终止的情形，也不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形，具备《管理办法》规定的实行本激励计划的主体资格和条件。

## 二、本次激励计划的主要内容及合法合规性

2022 年 8 月 24 日，公司第八届董事会第四次会议审议通过了《恒生电子股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）及其摘要。

《激励计划（草案）》包含“释义”、“本激励计划的目的与原则”、“本激励计划的管理机构”、“激励对象的确定依据和范围”、“本激励计划的股票来源、数量和分配”、“本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期”、“股票期权的行权价格及行权价格的确定方法”、“股票期权的授予与行权条件”、“股票期权激励计划的调整方法和程序”、“股票期权的会计处理”、“本激励计划的实施程序”、“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”、“附则”等内容，主要内容如下：

### （一）本激励计划的目的与原则

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的目的与原则为：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，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干员工的积极性，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》《监管指南第 1 号》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。

## （二）激励对象的确定依据和范围

1. 根据《激励计划（草案）》，本激励计划激励对象确定的法律依据为：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. 根据《激励计划（草案）》，本激励计划激励对象确定的职务依据为：在公司任职的参与恒生电子经营管理的董事、高级管理人员、恒生电子及其控股子公司任职的核心管理、技术、业务人员。
3. 根据《激励计划（草案）》及公司出具的说明，本激励计划首次授予涉及的激励对象共计 272 人，包括：在公司任职的董事、高级管理人员；在公司（含子公司）任职的核心管理、技术、业务人员及公司董事会认为需要进行激励的有利于公司经营业绩提升和未来发展的其他人员。

本计划的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。本激励计划的激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划。

所有激励对象中，董事、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公司授予股票期权时与公司或公司的分子公司具有雇佣或劳务关系，并签署劳动合同或聘用合同。

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。

根据公司第八届董事会第四次会议及公司出具的说明，并经本所律师适当核查，截至本法律意见书出具之日，本激励计划激励对象不存在《管理办法》第八条规定的下列不得成为激励对象的情形：

- (f) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
  - (g) 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；
  - (h) 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；
  - (i) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的；
  - (j) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
  - (k) 中国证监会认定的其他情形。
4. 根据《激励计划（草案）》，本激励计划经董事会审议通过后，公司应当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，并在公司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及公示情况的说明。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。

本所律师认为，本计划激励对象的确定依据和范围符合《管理办法》第八条、第九条第（二）项、第十五条、第三十七条的规定。

### （三）本激励计划的股票来源、数量和分配

1. 根据《激励计划（草案）》，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的公司 A 股普通股。
2. 根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量为 3200 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 190,000.6442 万股的 1.68%。其中，首次授予 2,746.64 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 190,000.6442 万股的 1.45%，占本激励计划拟授予股票期权总数的 85.83%；预留 453.36 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 190,000.6442 万股的 0.24%，占本激励计划拟授予股票期权总数的 14.17%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过目前公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计未超过目前公司股本总额的 1%。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

3. 根据《激励计划（草案）》，本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：

姓名	职务	获授的股票期权数量（份）	占授予股票期权总量的比例	占本激励计划公告时公司股本总额的比例
范径武	副董事长、总经理	778,700	2.43%	0.04%
张永	副总经理	691,600	2.16%	0.04%
张国强	副总经理	643,500	2.01%	0.03%
官晓岚	副总经理	572,000	1.79%	0.03%
王锋	副总经理	468,000	1.46%	0.02%
方晓明	副总经理	452,400	1.41%	0.02%
韩海潮	副总经理	312,000	0.98%	0.02%
白硕	副总经理	292,500	0.91%	0.02%
张晓东	副总经理	211,900	0.66%	0.01%
倪守奇	副总经理	205,400	0.64%	0.01%
周峰	副总经理	161,200	0.50%	0.01%
姚曼英	财务负责人	156,000	0.49%	0.01%
屠海雁	董事会秘书	144,300	0.45%	0.01%
董事及高管合计		5,089,500	15.90%	0.27%
核心管理、技术、业务人员 (259人)		22,376,900	69.93%	1.18%
首次授予合计		27,466,400	85.83%	1.45%
预留		4,533,600	14.17%	0.24%
合计（272人）		32,000,000	100.00%	1.68%

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股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的 10%。

2、本激励计划激励对象不包括恒生电子独立董事、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。

3、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激励对象相关信息。预留部分在规定时间内未授出的，则自动失效。

4、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。

本所律师认为，本次激励计划的股票来源、数量和分配符合《管理办法》第九条第（三）项、第九条第（四）项、十二条、第十四条、第十五条的规定。

#### （四）本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

##### 1. 本激励计划有效期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划有效期自股票期权首次授予之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. 本激励计划授予日

根据《激励计划（草案）》，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，按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，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，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在所述 60 日内。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. 本激励计划的等待期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划授予的股票期权等待期为股票期权自授予之日起至股票期权可行权日之间的时间段，对应的等待期分别为 12 个月、24 个月、36 个月。若预留部分在 2022 年三季度披露前授出，则该预留部分等待期与首次授予股票期权一致。若预留部分在 2022 年三季度披露后授



出，则该预留部分股票期权的等待期分别为自预留部分授予之日起 12 个月、24 个月。

#### 4. 本激励计划的可行权日

根据《激励计划（草案）》，在本激励计划通过后，授予的股票期权自相应授予日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- (a) 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；
- (b) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- (c) 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起至依法披露之日；
- (d) 中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

#### 5. 本激励计划的行权安排

在可行权日内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权。

首次授予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
第一个行权期	自首次授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自首次授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分股票期权于公司 2022 年第三季度报告披露前授予，则预留部分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
------	------	------

第一个行权期	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自预留授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自预留授予日起36个月后的首个交易日起至预留授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分股票期权于公司 2022 年第三季度报告披露后授予，则预留部分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
第一个行权期	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

## 6. 本激励计划的禁售期

根据《激励计划（草案）》，禁售期是指激励对象获授的股票期权行权后其售出限制的时间段。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》的规定执行，具体内容如下：

- (a) 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。
- (a) 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。

- (b) 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相关规定。

本所律师认为，本激励计划关于有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期的规定符合《管理办法》第九条第（五）项、十三条、第十六条、第三十条、第三十一条、第三十二条、《公司法》第一百四十一条、《证券法》第四十四条的规定。

## （五）股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

### 1. 授予价格

根据《激励计划（草案）》，首次授予的股票期权的行权价格为 34.88 元/股，即满足行权条件后，激励对象可以每股 34.88 元的价格购买公司向激励对象增发的公司股票。

### 2. 授予价格的确定方法

首次授予的股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

- (a) 本激励计划公告前 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 30.15 元；
- (b) 本激励计划公告前 120 个交易日公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量），为每股 31.71 元。

预留部分股票期权的行权价格与首次授予股票期权的行权价格相同，为 34.88 元/股。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。

本所律师认为，本次激励计划授予价格及授予价格的确定方法符合《管理办法》第九条第（六）项、第二十九条的规定。

## （六）股票期权的授予与行权条件

## 1. 授予条件

根据《激励计划（草案）》，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：

- (a) 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；
- (b) 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；
- (c) 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；
- (d) 法律法规规定不得实行股权激励的；
- (e) 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：

- (f) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- (g) 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；
- (h) 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；
- (i) 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；
- (j) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (k) 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）》，行权期内，激励对象获授的股票期权需同时满足以下条件方可行权：

(1) 公司未发生以下任一情形：

- (l) 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；
- (m) 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；
- (n) 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；
- (o) 法律法规规定不得实行股权激励的；
- (p) 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：

- (q) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- (a) 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；
- (b) 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；
- (c) 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；
- (d) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (e) 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

根据《激励计划（草案）》，本激励计划首次授予的股票期权，行权考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	以考核年上一年度公司营业收入为基数，营业收入增长率 (A) 考核值		
		目标值 (Am)	中间值 (An)	触发值 (Ao)

第一个行权期	2022年	15%	8%	0%
第二个行权期	2023年	15%	8%	0%
第三个行权期	2024年	15%	8%	0%

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的行权比例如下表所示：

业绩考核完成情况 (A)	$A \geq A_m$	$A_m > A \geq A_n$	$A_n > A > A_o$	$A \leq A_o$
公司层面行权比例 (X)	100%	85%	70%	0%

若预留部分股票期权于公司 2022 年第三季度报告披露前授予，则预留部分公司层面业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分股票期权于公司 2022 年第三季度报告披露后授予，则预留部分考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	以考核年上一年度公司营业收入为基数，营业收入增长率 (A) 考核值		
		目标值 ( $A_m$ )	中间值 ( $A_n$ )	触发值 ( $A_o$ )
第一个行权期	2023年	15%	8%	0%
第二个行权期	2024年	15%	8%	0%

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的行权比例如下表所示：

业绩考核完成情况 (A)	$A \geq A_m$	$A_m > A \geq A_n$	$A_n > A > A_o$	$A \leq A_o$
公司层面行权比例 (X)	100%	85%	70%	0%

注：上述“营业收入”以经公司审计的合并报表所载数据为计算依据。

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标时，激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，均由公司注销。

#### (4) 个人层面绩效考核要求

根据《激励计划（草案）》，激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依据激励对象个人的激励绩效等级确定其

行权比例，个人当年实际行权额度=公司层面行权比例（X）×个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

激励对象个人的激励绩效等级划分为 A、B、C+、C、C-、D 六个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的行权比例：

激励绩效等级	A	B	C+	C	C-	D
个人层面行权比例（Y）	100%	100%	70%	50%	30%	0%

激励对象按照个人当年实际行权数量行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

#### （5）考核指标的科学性和合理性说明

根据《激励计划（草案）》，公司股票期权激励计划考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

在公司层面业绩考核指标方面，综合考虑公司现状、未来战略规划、行业发展及外部宏观环境等影响因素，以实现公司战略规划、经营目标、保持综合竞争力为目标，选用公司 2022 年至 2024 年营业收入作为公司层面业绩考核指标。该指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权条件。

本所律师认为，本次激励计划规定的股票期权的授予与行权条件符合《管理办法》第七条、第八条、第九条第（七）项、第十条、第十一条、第十八条的规定。

#### （七）其他

根据《激励计划（草案）》，《激励计划（草案）》对本激励计划的调整方法和程序、股票期权的会计处理、实施程序、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内容进行了规定。

基于上述，本所律师认为，《激励计划（草案）》的相关内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定。

### 三、本激励计划涉及的法定程序

#### （一）本激励计划已履行的程序

经本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，为实行本激励计划，恒生电子已履行下列法定程序：

1. 公司董事会薪酬与考核委员会已拟定《激励计划（草案）》及其摘要，并将其提交公司第八届董事会第四次会议审议。
2. 公司董事会已于 2022 年 8 月 24 日召开了第八届董事会第四次会议，审议并通过了本激励计划相关议案，作为激励对象的董事进行了回避表决。
3. 公司独立董事于 2022 年 8 月 24 日就《激励计划（草案）》及其摘要发表独立意见，认为：公司不存在《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《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计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。公司 2022 年股票期权激励计划所确定的激励对象具备《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》”）、《公司章程》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格；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、高级管理人员情形的情形；不存在具有法律法规规定不得参与上市公司激励计划的情形。该名单人员均符合《管理办法》等相关法律、法规规定的激励对象条件，符合公司《2022 年股票期权激励计划》规定的激励对象范围，其作为公司本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效。公司 2022 年股票期权激励计划的内容符合《公司法》、



《证券法》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的授予安排、行权安排（包括有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期、行权条件等事项）未违反有关法律、法规和规范性文件的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。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。公司实施本次激励计划有利于进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干员工的积极性，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，有利于公司的持续发展，不存在明显损害公司及全体股东的利益的情形，同意公司实施 2022 年股票期权激励计划。

4. 公司监事会于 2022 年 8 月 24 日召开了第八届监事会第四次会议，审议并通过了本激励计划相关议案，认为公司不存在《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计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。公司 2022 年股票期权激励计划所确定的激励对象具备《公司法》、《证券法》、《公司章程》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格；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、高级管理人员情形的情形；不存在具有法律法规规定不得参与上市公司激励计划的情形。该名单人员均符合《管理办法》等相关法律、法规规定的激励对象条件，符合公司《2022 年股票期权激励计划》规定的激励对象范围，其作为公司本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效。公司 2022 年股票期权激励计划的内容符合《公司法》、《证券法》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的授予安排、行权安排（包括有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期、行权条件等事项）未违反有关法律、法规和规范性文件的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。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。公司实施本次激励计划有利于进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干员工的积极性，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，有利于公司的持续发展，不存在明显损害公司及全体股东的利益的情形。监事一致同意公司实施 2022 年股票期权激励计划。

## （二）本激励计划尚待履行的程序

根据《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定，为实行本激励计划，公司尚待履行下列程序：

1. 公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或其他途径在公司内部公示激励对象姓名和职务，公示期不少于 10 日。
2. 公司监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。
3. 公司应当对内幕信息知情人在《激励计划（草案）》公告前 6 个月买卖公司股票的情况进行自查，说明是否存在内幕交易的行为。
4. 公司股东大会在对本次激励计划进行投票表决前，独立董事应当就本激励计划及相关议案向所有股东征集委托投票权。
5. 股东大会应当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 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份股东以外的其他股东的投票情况。股东大会审议本激励计划及相关议案时，作为激励对象的股东或与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。
6. 本激励计划经公司股东大会审议通过方可实施。
7. 在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股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施股票期权授予和行权事宜。

本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司已就本激励计划履行了现阶段应当履行的法律程序，符合《管理办法》第三十三条、第三十四条、第三十五条及《公司章程》的相关规定；本激励计划尚需根据《管理办法》及《公司章程》的相关规定履行相关法定程序。

## 四、本次激励计划的信息披露

公司应当在第八届董事会第四次会议审议通过本激励计划相关议案后，根据《管理办法》的相关规定及时公告与本激励计划相关的董事会决议、监事会决议、独立董事意见、监事会核查意见、《激励计划（草案）》及其摘要等必要文件。

根据本激励计划的进展情况，公司还应当根据管理办法及其他相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件的规定持续履行后续信息披露义务。

## 五、激励对象参与本计划的资金来源

根据《激励计划（草案）》、监事会核查意见及公司出具的说明，参加本激励计划的激励对象的资金来源均为自筹资金，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。

本所律师认为，《激励计划（草案）》关于本激励计划的资金来源的规定符合《管理办法》第二十二条的规定。

## 六、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

本次激励计划的目的是为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干员工的积极性，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。

本激励计划的主要内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件及《公司章程》的规定。

根据《激励计划（草案）》及公司出具的说明，参加本激励计划的激励对象的资金来源均为自筹资金，不存在公司为激励对象提供财务资助或担保贷款的情形。

公司就本激励计划已依法履行了现阶段必要的内部决策程序，保证了本激励计划的合法性及合理性，并保障股东对公司重大事项的知情权及决策权。

公司独立董事和监事会对《激励计划（草案）》是否有利于公司持续发展及是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表了意见。认为：本次激励

计划有利于进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干员工的积极性，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，有利于公司的持续发展，不存在明显损害公司及全体股东的利益的情形。

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，亦不存在违反有关法律、行政法规的情形。

## 七、关联董事回避表决

根据《激励计划（草案）》、激励对象名单并经本所律师核查，本激励计划的激励对象包括公司董事范径武。同时，根据公司提供的公司第八届董事会第四次会议资料，公司董事会审议本次激励计划时，前述董事已回避表决。

本所律师认为，作为激励对象的公司董事在审议本次激励计划相关议案时已回避表决，符合《管理办法》第三十四条的规定。

## 八、结论意见

综上所述，本所律师认为：

1. 恒生电子具备《管理办法》规定的实施本激励计划的主体资格。
2. 恒生电子为实施本激励计划制定的《激励计划（草案）》及激励对象的确定符合《公司法》、《证券法》以及《管理办法》等相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件及《公司章程》的有关规定。
3. 公司就实行本激励计划已经履行了现阶段所必要的法定程序。
4. 公司不存在向激励对象提供财务资助的情形。
5. 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、行政法规的情形。
6. 拟作为激励对象的董事已根据《管理办法》的规定进行了回避。
7. 本激励计划尚需经公司股东大会以特别决议方式审议通过后方可实施。

本法律意见书正本一式四份，无副本。

出具日期：2022 年 8 月 25 日

（下接签字页，无正文）

（本页为《北京观韬中茂（杭州）律师事务所关于恒生电子股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）的法律意见书》之签字页）


北京观韬中茂（杭州）律师事务所

经办律师（签字）：


负责人（签字）：



甘为民



钱骏



肖佳佳

日期：二〇二二年 八 月二十五日