



廣東信達律師事務所
SHU JIN LAW FIRM

关于深圳雷柏科技股份有限公司
股票期权、限制性股票激励计划（草案）的
法律意见书

中国广东深圳福田区深南大道 4019 号航天大厦 24 楼/16 楼邮编：518048

电话（Tel）：（0755）88265288

传真（Fax）：（0755）88265537

广东信达律师事务所
关于深圳雷柏科技股份有限公司
股票期权及限制性股票激励计划（草案）的
法律意见书

信达励字[2015]第 002 号

致：深圳雷柏科技股份有限公司

广东信达律师事务所（以下简称“本所”或“信达”）接受深圳雷柏科技股份有限公司（以下简称“公司”或“雷柏科技”）的委托，担任贵公司本次实施股票期权及限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）的特聘专项法律顾问。现信达根据《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》”）、《上市公司股权激励管理办法（试行）》（以下简称“《管理办法》”）、《股权激励有关事项备忘录 1 号》、《股权激励有关事项备忘录 2 号》、《股权激励有关事项备忘录 3 号》（以下合称“《备忘录 1-3 号》”）等中国现行有关法律、法规、规范性文件和《深圳雷柏科技股份有限公司》（以下简称“《公司章程》”）的规定，就公司本次激励计划所涉及的有关法律问题出具《广东信达律师事务所关于深圳雷柏科技股份有限公司股票期权及限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》（以下简称“《法律意见书》”）。

为出具本《法律意见书》，信达特作如下声明：

公司已向信达作出承诺，其已向信达律师提供了出具本《法律意见书》所必须的、真实的、有效的原始书面材料、副本材料或口头证言；保证其所提供的文件材料和所作的陈述是真实的、完整的；文件原件上的签字和盖章均是真实的，副本及复印件与正本和原件一致，并无任何隐瞒、虚假和重大遗漏之处。

信达律师仅根据本《法律意见书》出具日之前已经发生或存在的事实以及中国现行法律、法规和规范性文件发表法律意见。对于与出具本《法律意见书》有关而又无法独立支持的事实，信达律师依赖有关政府部门、发行人或有关具有证明性质的材料发表法律意见。

信达同意本《法律意见书》作为公司本次激励计划的必备文件之一，随其他申请材料一起上报或公开披露，并依法对出具的法律意见书承担相应的法律责任。

本《法律意见书》仅供公司实行本次激励计划之目的而使用，非经信达事先书面许可，不得被用于任何其他目的。

基于以上所述，信达律师根据《证券法》等有关法律、法规和规范性文件的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，现出具本《法律意见书》如下：

一、公司实施本次激励计划的主体资格

（一）公司是依法设立并有效存续的上市公司

公司是由热键科技（深圳）有限公司整体变更设立的外商投资股份有限公司，经中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）《关于核准深圳雷柏科技股份有限公司首次公开发行股票批复》（证监许可[2011]520号）核准及深圳证券交易所《关于深圳雷柏科技股份有限公司人民币普通股股票上市的通知》（深证上（2011）130号）同意，公司股票于2011年4月在深圳证券交易所上市，股票简称“雷柏科技”，股票代码“002577”。公司现持有深圳市市场监督管理局核发的“440306503283676”号《企业法人营业执照》。

根据上述《企业法人营业执照》、《公司章程》以及深圳市市场监督管理局（商事主体信用信息平台）公示的商事主体登记及备案信息，公司的企业类型为中外合资上市股份有限公司；认缴注册资本总额为28,288万元，实收资本总额为28,288万元；经营范围为生产经营鼠标、键盘、工模具；从事电脑软件开发。生产经营音频产品及配件、电脑游戏周边产品。机器人系统和计算机软硬件及外围设备的技术开发、技术咨询、技术服务、批发、佣金代理（不含拍卖）、进出口及其它相关配套业务（不涉及国营贸易管理商品，涉及配额、许可证管理及其它专项规定管理的商品，按国家有关规定办理申请）；法定代表人为曾浩；住所为深圳市坪山新区坑梓街道锦绣东路22号；营业期限为永续经营。

经信达律师核查，公司2013年度报告已公示，不存在根据《公司法》等法律、法规以及《公司章程》需要终止的情形。

（二）公司不存在《管理办法》和《股权激励有关事项备忘录2号》规定的不得实行或推出股权激励的情形

1、根据瑞华会计师事务所（特殊普通合伙）出具的瑞华审字[2014]48320010号《审计报告》、公司2013年年度报告、公司的书面说明，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实行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）最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

(3) 中国证监会认定的其他情形。

2、根据公司的信息披露文件、公司的书面说明，公司不存在《股权激励有关事项备忘录 2 号》第二条规定的不得推出激励计划的下列情形：

(1) 上市公司发生《上市公司信息披露管理办法》第三十条规定的重大事件，应当履行信息披露义务，在履行信息披露义务期间及履行信息披露义务完毕后 30 日内，不得推出激励计划草案；

(2) 上市公司提出增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项动议至上述事项实施完毕后 30 日内，上市公司不得提出股权激励计划草案。

基于上述，信达律师认为，公司是依法设立并有效存续的上市公司，不存在根据《管理办法》、《股权激励有关事项备忘录 2 号》第二条规定的不得实行或推出激励计划的情形，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及合规性

2015 年 1 月 8 日，公司第二届董事会第十三次临时会议审议通过了《深圳雷柏科技股份有限公司股票期权及限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“《激励计划(草案)》”)，对本次激励计划所涉相关事项进行了规定。

(一) 本次激励计划的目的

根据《激励计划(草案)》，公司实施本次激励计划的目的是：

1、进一步完善公司治理结构，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，完善公司薪酬考核体系，促进公司持续、稳健、快速的发展；

2、倡导公司与个人共同持续发展的理念，确保公司长期稳定的发展；

3、建立股东与公司管理团队之间的利益共享和约束机制，提升公司管理团队的凝聚力，增强公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现；

4、调动公司高级管理人员、中层管理人员及核心骨干的积极性，为公司业绩的长期持续发展创造人力资源的竞争优势，并为吸引和留住优秀的管理人才和业务骨干提供

一个好的激励平台；

5、有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的持续、健康发展，为股东带来更高效、更持久的回报。

信达律师认为，公司本次激励计划明确了实施目的，符合《管理办法》第十三条第（一）项的规定。

（二）本次激励计划的激励对象

1、根据《激励计划（草案）》及公司的书面说明，本次激励计划的激励对象为目前公司高级管理人员、中层管理人员（含控股子公司）及公司董事会认为需要进行激励的核心骨干（含控股子公司），共计 127 人。其中，公司高级管理人员共 3 人，公司（含控股子公司）中层管理人员、核心骨干共 124 人。本次激励计划的激励对象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。

2、根据《激励计划（草案）》、公司监事会的核查意见、公司的书面说明并经信达律师核查，公司本次激励计划的激励对象不包括独立董事、监事，公司持股 5% 以上的公司主要股东或实际控制人及其配偶或直系亲属未参与本次激励计划，所有参加本次激励计划的激励对象除参加公司的激励计划外，没有同时参加其他任何上市公司激励计划。

3、经信达律师核查，截至本《法律意见书》出具之日，公司激励对象不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象之下列情形：

- （1）最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （2）最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （3）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。

信达律师认为，公司本次激励计划的激励对象符合《管理办法》第八条、《股权激励有关事项备忘录 1 号》第二条、第七条和《股权激励有关事项备忘录 2 号》第一条的规定。

（三）本次激励计划涉及的标的股票来源

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划所涉及的股票期权激励计划和限制性股票

激励计划的标的股票来源为公司向激励对象定向发行股票。

信达律师认为，公司本次激励计划所涉及的股票期权和限制性股票来源于公司向激励对象定向发行的股票，符合《管理办法》第十一条的规定。

（四）本次激励计划涉及的标的股票数额

1、根据《激励计划（草案）》，本次激励计划拟向激励对象授予权益总量为 518.90 万份，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本次激励计划签署时公司股本总额的 1.83%。其中，首次授予的权益总量为 467.43 万份，约占本次激励计划权益总量的 90.08%，占本次激励计划签署时公司股本总额 1.65%；预留股票期权总量 51.47 万份，约占本次激励计划权益总量的 9.92%，占本次激励计划签署时公司股本总额 0.18%。

2、根据《激励计划（草案）》，公司任何一名激励对象获授的股票期权或限制性股票所涉及的股票总数均不超过公司股东大会批准最近一次激励计划时已发行的股本总额的 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东大会批准最近一次激励计划时公司已发行的股本总额的 10%。

信达律师认为，本次激励计划所涉及的标的股票总数及任何一名激励对象通过激励计划获授的股票总数的限制符合《管理办法》第十二条对的规定。

（五）本次激励计划的绩效考核体系和考核办法

根据公司第二届董事会第十三次临时会议审议通过的《深圳雷柏科技股份有限公司股票期权及限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“《考核管理办法》”），公司建立了绩效考核体系和考核办法，对考核指标与实施股权激励计划的条件进行了明确规定，符合《管理办法》第九条的规定。

（六）本次激励计划的有效期、授权日/授予日、等待期、可行权日和锁定期/禁售期

1、股票期权激励计划

（1）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四年，且激励对象应当分三期行权，符合《管理办法》第二十二條第

二款和第二十三条第一款的规定。

(2) 授权日

根据《激励计划（草案）》，股票期权的授权日为本次激励计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、公司股东大会审议通过后由董事会确定。授权日应为自公司股东大会审议通过本计划之日起 30 日内，届时由公司召开董事会对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。授权日必须为交易日，且不得为下列期间：

- A、定期报告公布前 30 日；
- B、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日；
- C、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日。

信达律师认为，上述内容符合《管理办法》第二十六条和《股权激励有关事项备忘录 2 号》第四条第四款的规定。

(3) 等待期

根据《激励计划（草案）》，股票期权自授权日至可行权日的等待期为 12 个月，符合《管理办法》第二十二条第一款的规定。

(4) 可行权日

根据《激励计划（草案）》，激励对象应当在上市公司定期报告公布后第 2 个交易日，至下一次定期报告公布前 10 个交易日内行权，但不得在下列期间内行权：

- A、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日；
- B、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日。

本计划授予期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
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授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%

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授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次授权日起 36 个月后的首个交易日起至授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

公司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：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
预留股票期权第一个行权期	自预留期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留股票期权第二个行权期	自预留期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象必须在期权行权有效期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权。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。

信达律师认为，上述内容符合《管理办法》第二十三条第二款和第二十七条的规定。

(5) 禁售期

根据《激励计划（草案）》，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。本次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：

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；申报离任六个月后的十二个月内通过证券交易所挂牌交易出售本公司股票数量占其所持有本公司股票总数的比例不超过 50%。

B、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。

C、在本次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。

信达律师认为，上述内容符合《管理办法》第十五条的规定。

2、限制性股票激励计划的有效期、授权日、锁定期、解锁期、标的股票的禁售期为：

(1) 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 4 年，自限制性股票授予之日起计算。符合《管理办法》第二十二条第二款和第二十三条第一款的规定。

(2) 授予日

根据《激励计划（草案）》，限制性股票的授予日为本次激励计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、公司股东大会审议通过后由董事会确定。首次授予日应为自公司股东大会审议通过本计划之日起 30 日内，届时由公司召开董事会对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。授予日必须为交易日，且不得为下列期间：

- A、定期报告公布前 30 日；
- B、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日；
- C、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日。

信达律师认为，上述内容符合《管理办法》第十八条和《股权激励有关事项备忘录 2 号》第四条第四款的规定。

(3) 锁定期

根据《激励计划（草案）》，限制性股票授予后即行锁定。激励对象首次获授的限制性股票适用不同的锁定期，分别为 12 个月、24 个月和 36 个月，均自授予之日起计算。

激励对象获授的限制性股票在锁定期不享有进行转让或用于担保或偿还债务等处置权。激励对象所获授的限制性股票，经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该股票的分红权、配股权等。锁定期内激励对象因获授的限制性股票而取得的红股、资本公积转增股份、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时锁定，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该股份锁定期的截止日期与限制性股票相同；

激励对象因获授的限制性股票而取得的现金股利由公司代管，作为应付股利在解锁时向激励对象支付。

公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由公司代为收取，待该部分限制性股票解锁时返还激励对象；若该部分限制性股票未能解锁，公司在按照本计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除代为收取的该部分现金分红，并做相应会计处理。

(4) 解锁期

根据《激励计划（草案）》，公司首次授予的限制性股票的解锁安排如下表所示：

解锁安排	解锁时间	可解锁数量占限制性股票数量比例
第一次解锁	自授予日起满 12 个月后的首个交易日起至授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二次解锁	自授予日起满 24 个月后的首个交易日起至授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三次解锁	自授予日起满 36 个月后的首个交易日起至授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

在解锁期，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜，未满足解锁条件的激励对象持有的限制性股票不得解锁，由公司按授予价格回购注销。

(5) 禁售期

根据《激励计划（草案）》，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：

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；申报离任六个月后的十二个月内通过证券交易所挂牌交易出售本公司股票数量占其所持有本公司股票总数的比例不超过50%。

B、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。

C、在本计划有效期内，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。

信达律师认为，上述内容符合《管理办法》第十五条的规定。

（七）行权价格/授予价格和确定方法

1、本次授予的股票期权的行权价格和确定方法

根据《激励计划（草案）》，首次授予的股票期权的行权价格为每股28.97元。该行权价格系根据《激励计划（草案）》摘要公告前1个交易日的公司股票收盘价27.31元/股与《激励计划（草案）》摘要公告前30个交易日的公司股票平均收盘价28.97元/股中价格较高者确定。

根据《激励计划（草案）》，预留股票期权在授予前，须召开董事会，确定本次授权的权益数量、激励对象名单、授予价格等相关事宜，并披露本次授予情况的摘要。预留股票期权的行权价格依据该次董事会决议公告日前一个交易日公司股票收盘价与董事会决议公告日前30个交易日内公司股票平均收盘价孰高确定。

综上所述，信达律师认为，公司本次授予的股票期权的行权价格和确定方法符合《管理办法》第二十四条的规定。

2、本次授予的限制性股票的授予价格和确定方法

根据《激励计划（草案）》，限制性股票的授予价格为每股14.50元。首次授予价格根据《激励计划（草案）》摘要公告前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）29.00元的50%确定，符合《股权激励有关事项备忘录1号》第三条的规定。

（八）获授条件和行权条件/解锁条件

1、股票期权的获授条件和行权条件

（1）股票期权的获授条件

根据《激励计划（草案）》，激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票

期权：

A、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、最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

c、中国证监会认定的其他情形。

B、激励对象未发生以下任一情形：

a、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；

b、最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

c、具有《公司法》规定的不得担任公司董事及高级管理人员情形；

d、公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

(2)股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条件：

A、等待期考核指标

公司股票期权等待期内，归属于上市公司股东的净利润及扣除非经常性损益净额后归属于上市公司股东的净利润均不得低于授权日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

B、公司行权期前一年度业绩考核要求

本计划在行权期的3个会计年度内，分年度对公司业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。业绩考核的指标为：营业收入和净利润增长率。

公司授予的股票期权在各行权期内的财务业绩考核目标如下表所示：

行权期		业绩考核目标
若预留期权在2015年10月31日之后授予	首次授予期权第一个行权期	2015年实现的营业收入不低于55,000万元；相比于2014年，2015年实现的净利润增长不低于100%。

	首次授予期权第二个行权期/ 预留期权第一个行权期	2016年实现的营业收入不低于60,000万元；相比于2014年，2016年实现的净利润增长不低于210%。
	首次授予期权第三个行权期/ 预留期权第二个行权期	2017年实现的营业收入不低于66,000万元；相比于2014年，2017年实现的净利润增长不低于260%。
若预留期权在 2015年10月31 日之前授予	首次授予期权第一个行权期/ 预留期权第一个行权期	2015年实现的营业收入不低于55,000万元；相比于2014年，2015年实现的净利润增长不低于100%。
	首次授予期权第二个行权期/ 预留期权第二个行权期	2016年实现的营业收入不低于60,000万元；相比于2014年，2016年实现的净利润增长不低于210%。
	首次授予期权第三个行权期	2017年实现的营业收入不低于66,000万元；相比于2014年，2017年实现的净利润增长不低于260%。

本计划中所指的“净利润”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为计算依据。

股权激励计划的成本应计入公司相关成本或费用，并在经常性损益中列支。若公司发生再融资行为，则新增加的净资产及对应净利润额不计入当年及下一年度净资产和净利润净增加额的计算。

期权的行权条件达成，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，则公司按照本计划相关规定，注销激励对象所获授期权当期可行权份额。

C、个人绩效考核为合格

根据《考核管理办法》，激励对象只有在行权的上一年度考核结果达标在C级以上，即考核综合评分超过70分（含70分），才可按照《激励计划》的相关规定对该行权期内所获授的全部期权申请行权；否则其相对应的期权作废，由公司注销。

2、限制性股票的授予条件和解锁条件

（1）限制性股票的授予条件

根据《激励计划（草案）》，限制性股票的授予条件与本次激励计划中的股票期权的授予条件相同。

（2）限制性股票的解锁条件

根据《激励计划（草案）》，激励对象解锁已获授的限制性股票除满足上述条件外，

必须同时满足如下条件：

A、锁定期考核指标

公司限制性股票锁定期内，归属于上市公司股东的净利润及扣除非经常性损益净额后归属于上市公司股东的净利润均不得低于限制性股票授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

B、公司解锁期前一年度业绩考核要求

本计划的解锁日所在的会计年度，公司对每次解锁前一年度的财务指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的解锁条件之一。业绩考核的指标为：收入增长率和净利润增长率。

在本次激励计划有效期内，公司对各年度财务业绩考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一次解锁	2015年实现的营业收入不低于55,000万元；相比于2014年，2015年实现的净利润增长不低于100%。
第二次解锁	2016年实现的营业收入不低于60,000万元；相比于2014年，2016年实现的净利润增长不低于210%。
第三次解锁	2017年实现的营业收入不低于66,000万元；相比于2014年，2017年实现的净利润增长不低于260%。

本计划中所指的“净利润”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为计算依据。

股权激励计划的成本应计入公司相关成本或费用，并在经常性损益中列支。若公司发生再融资行为，则新增加的净资产及对应净利润额不计入当年及下一年度净资产和净利润净增加额的计算。

若限制性股票的解锁条件达成，激励对象持有的限制性股票按照本计划规定比例逐年解锁；反之，若解锁条件未达成，则公司按照本计划相关规定，以激励对象购买价格回购限制性股票并注销。

C、个人绩效考核为合格

限制性股票的个人考核与处理方式同股票期权的考核与处理方式一致。

信达律师认为，上述关于股票期权和限制性股票的获授条件及行权条件/解锁条件，

符合《管理办法》第九条和第十四条、《股权激励有关事项备忘录1号》第五条、《股权激励有关事项备忘录2号》第四条第一款、《股权激励有关事项备忘录3号》第三条的规定。

（八）调整方法和程序

《激励计划（草案）》中规定了股票期权及限制性股票的数量、行权价格/授予价格的调整方法和调整程序。信达律师认为，该等内容符合《管理办法》第二十五条的规定。

（九）会计处理方法与公允价值的测算

《激励计划（草案）》中已对本次激励计划的会计处理方法作出了明确说明，同时对公允价值进行了预测算。信达律师认为，该等内容符合《股权激励有关事项备忘录3号》第二条的规定。

（十）授权/授予程序及行权/解锁程序

《激励计划（草案）》中规定了股票期权及限制性股票的授权/授予程序和激励对象的行权/解锁程序。信达律师认为，该等内容符合《管理办法》第十三条的规定。

（十一）公司与激励对象各自的权利和义务

《激励计划（草案）》中对公司与激励对象的权利和义务进行了明确的约定。其中，公司承诺不为激励对象提供任何形式的财务资助，公司规定激励对象获授的股票期权及限制性股票在等待期内或锁定期内不得转让、用于担保或偿还债务。信达律师认为，该等内容符合《管理办法》第十条、第二十条的规定。

（十二）激励计划的变更、终止

《激励计划（草案）》规定了对本次股权激励计划终止的情形、激励对象发生职务变更、离职等情况下的处理方法。信达律师认为，上述规定没有违反《管理办法》及相关法律、法规、部门规章及其他规范性文件的相关规定。

（十三）其他

安信证券股份有限公司已于2015年1月8日出具了《关于深圳雷柏科技股份有限公司股票期权及限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》，对本次激励计划发表

了意见，符合《股权激励有关事项备忘录3号》第五条的规定。

综上，信达律师认为，雷柏科技为实施本计划而制定的《激励计划（草案）》，符合《管理办法》、中国证监会《股权激励备忘录1—3号》的有关规定，不存在违反有关法律、行政法规的情形。

三、本次激励计划涉及的法定程序

（一）公司董事会薪酬与考核委员会于2015年1月5日召开会议，拟定及审议了《激励计划（草案）》，并一致同意提交公司董事会审议，符合《管理办法》第二十八的规定。

（二）公司董事会于2015年1月8日召开第二届董事会第十三次临时会议，审议通过了《激励计划（草案）》，符合《管理办法》第二十八条和《股权激励有关事项备忘录2号》第四条第二款的规定。

（三）公司独立董事孔维民、王苏生于2015年1月8日就《激励计划（草案）》发表独立意见，认为公司实施本次激励计划可以健全公司的激励约束机制，提高公司可持续发展能力，不会损害公司及全体股东的利益，符合《管理办法》第二十九的规定。

（四）公司监事会于2015年1月8日召开第二届监事会第十一次会议，会议对本次股权激励计划中的激励对象进行了核查，认为《激励计划（草案）》确定的人员作为本次股票期权激励对象的主体资格合法、有效。

信达律师认为，公司为实行本次股权激励计划已履行的上述程序符合《管理办法》的规定。本次股权激励计划经中国证监会备案无异议并经公司股东大会以特别决议方式审议通过后方可实施。

四、本次激励计划涉及的信息披露义务

公司在第二届董事会第十三次临时会议审议通过《激励计划（草案）》后公告了董事会决议、《激励计划（草案）》及其摘要、独立董事意见、监事会决议、《考核管理办法》和独立财务顾问报告，符合《管理办法》第三十条的规定。

五、本次激励计划对公司及全体股东利益的影响

根据《激励计划（草案）》，公司实施本次激励计划的目的是“进一步完善公司治理结构，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，完善公司薪酬考核体系，促进公司持续、稳健、快速的发展；倡导公司与个人共同持续发展的理念，确保公司长期稳定的发展；建立股东与公司管理团队之间的利益共享和约束机制，提升公司管理团队的凝聚力，增强公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现；调动公司高级管理人员、中层管理人员及核心骨干的积极性，为公司业绩的长期持续发展创造人力资源的竞争优势，并为吸引和留住优秀的管理人才和业务骨干提供一个良好的激励平台：有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的持续、健康发展，为股东带来更高效、更持久的回报。”

此外，公司独立董事亦共同确认，公司实施本次激励计划不会损害公司及其全体股东的利益。

信达律师认为，公司此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。

六、结论意见

综上所述，信达律师认为，截至本《法律意见书》出具日，雷柏科技具备实施本次激励计划的主体资格；雷柏科技为实施本次激励计划而制定的《激励计划（草案）》符合《管理办法》及中国证监会《备忘录1-3号》的有关规定；雷柏科技就本次激励计划已经履行了现阶段所必要的法定程序；本次激励计划的实施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。

本次激励计划尚需报中国证监会备案无异议并经公司股东大会审议通过，方可实施。

本《法律意见书》正本一式二份，每份具有同等法律效力。

（以下无正文）