

北京大成（上海）律师事务所

关于北京同有飞骥科技股份有限公司
2018 年股票期权激励计划（草案）

法 律 意 见 书

大成 DENTONS

上海市浦东新区银城中路 501 号上海中心 15/16 层(200120)
15/16F, Shanghai Tower, 501 Yincheng Road(M), Pudong New Area, Shanghai 200120, China
电话: 86-21-5878 5888 传真: 86-21-5878 6866
Website: www.dentons.cn

目录

释 义.....	5
正 文.....	7
一、公司实施本次股权激励计划的主体资格	7
（一）公司基本情况	7
（二）公司依法有效存续	7
（三）公司不存在不得实行股权激励计划的情形	8
二、本激励计划的主要内容及合规性	9
（一）本激励计划的目的	9
（二）激励对象的确定依据和范围	9
（三）本激励计划的股票来源和数量	11
（四）本次股票期权激励计划的具体内容	12
（五）本激励计划的实施程序	21
（六）公司与激励对象各自的权利义务	22
（七）公司、激励对象发生异动的处理	23
三、本股权激励计划涉及的法定履行程序	25
（一）股权激励计划已履行的程序	25
（二）股权激励计划仍需履行的程序	27
四、激励计划的信息披露	27
五、关于本股权激励计划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	28
六、结论性意见	28

北京大成（上海）律师事务所
关于北京同有飞骥科技股份有限公司
2018 年股票期权激励计划（草案）的
法律意见书

致：北京同有飞骥科技股份有限公司

北京大成（上海）律师事务所接受北京同有飞骥科技股份有限公司（以下简称“同有科技”或“公司”，证券代码 300302）的委托，为公司实施 2018 年股票期权激励计划所涉及的相关事宜（以下简称“本次股权激励计划”）出具本法律意见书。

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》以及《上市公司股权激励管理办法》（“《管理办法》”）等有关法律、法规规定和《北京同有飞骥科技股份有限公司章程》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，对本次股权激励计划事项所涉及的有关事实进行了检查和核验，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《证券法》、《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业规则（试行）》等规定，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，就同有科技 2018 年股票期权激励计划事项的批准等相关事项进行了充分的核查与验证，保证本法律意见书所认定的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并承担相应法律责任。

2、本所不对有关会计、审计等专业事项及本次股权激励计划所涉及股票价值等非法律问题做出任何评价。本法律意见书对有关会计报表、审计报告及股票期权激励计划中某些数据、结论的引述，并不意味着本所律师对该等数据、结论的真实性和准确性做出任何明示或默示的保证。

3、同有科技保证已经提供了本所律师认为出具本法律意见书所必需的、真实的原始书面材料、副本材料或其他口头材料。同有科技还保证上述文件真实、准确、完整；文件上所有签字与印章真实；复印件与原件一致。

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次股权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次股权激励计划的必备法律文件之一，随同其他申请材料一起上报中国证券监督管理委员会（“中国证监会”）审查备案、提交深圳证券交易所予以公开披露，并愿意依法承担相应的法律责任。

释 义

除非上下文另有解释或特殊说明，以下词语在本法律意见书中具有以下含义：

词 语	指	含 义
同有科技、公司	指	北京同有飞骥科技股份有限公司（含下属分、子公司）
本所	指	北京大成（上海）律师事务所
本所律师	指	北京大成（上海）律师事务所项目承办律师
《2018 年股权激励计划（草案）》、本激励计划、本计划	指	《北京同有飞骥科技股份有限公司 2018 年股票期权激励计划（草案）》
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按本激励计划规定，获得股票期权的公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干
有效期	指	股票期权授予之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止
授予日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授予日必须为交易日
等待期	指	从股票期权授予之日起到股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	根据股票期权激励计划所确定的激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	本计划所确定的激励对象购买公司股票的价格

行权条件	指	根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《考核办法》	指	同有科技董事会审议通过的《2018 年股票期权激励计划实施考核管理办法》
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《备忘录第 8 号》	指	《创业板信息披露业务备忘录第 8 号——股权激励计划》
《公司章程》	指	《北京同有飞骥科技股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司
中国	指	中华人民共和国（指中国，仅为出具本法律意见书之目的，不包括台湾地区、香港及澳门特别行政区）
元、万元	指	中国法定货币人民币元、万元

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

公司前身北京同有飞骥科技有限公司系一家于 1998 年 11 月 03 日在北京市海淀区工商行政管理局注册登记的有限责任公司，持有注册号 1101082456994 号《企业法人营业执照》。

公司系由北京同有飞骥科技有限公司整体变更设立，于 2010 年 11 月 23 日在北京市工商行政管理局注册登记，持有 110108004569941 号《企业法人营业执照》。

公司于 2012 年 2 月 21 日经中国证监会核准（证监许可[2012] 228 号），首次向社会公众发行人民币普通股 1,500 万股，于 2012 年 3 月 21 日在深圳证券交易所创业板上市，股票代码为 300302。公司于 2012 年 4 月 6 日在北京市工商行政管理局变更注册，持有 110108004569941 号《企业法人营业执照》。

（二）公司依法有效存续

公司现持有北京市工商行政管理局签发的统一社会信用代码为 911100007001499141 号《企业法人营业执照》，为永久存续的股份有限公司，注册资本为人民币 42,127.0038 万元，法定代表人为周泽湘。经营范围为销售计算机信息系统安全专用产品；生产数据存储产品。技术推广、技术服务；数据存储产品、数据管理产品的技术开发、销售；计算机技术培训；计算机系统设计、集成、安装、调试和管理；数据处理；货物进出口、技术进出口、代理进出口。注册地址为北京市海淀区地锦路 9 号院 2 号楼-1 至 4 层 101。

根据登记结算公司于 2018 年 2 月 9 日出具的《发行人股本结构表》，并结合本所律师在中国证监会指定信息披露网站巨潮资讯网查询同有科技的公告信息，因回购注销限制性股票的原因，同有科技的注册资本已变更为 42,105.7980 万元。根据同有科技的声明，同有科技拟着手办理注册资本变更至 42,105.7980 万元的工商变更登记手续。截至本法律意见书出具之日，公司的股本总额为

42,105.7980 万股，每股面值为 1 元。

经本所律师核查，同有科技已按《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、总经理及其他高级管理人员、监事会、财务会计制度和利润分配和审计、合并/分立/增资/减资/解散/清算及修改章程等内容。

经本所律师核查，同有科技已根据《公司法》、《证券法》、《上市规则》、《企业内部控制基本规范》、《会计法》及《公司章程》等的规定制定了《财务管理制度》、《信息披露管理制度》等，规定了会计管理制度、内部审计、风险评估、控制活动、信息与沟通、内部监督等内容。

经本所律师核查，同有科技 2014 年度至 2016 年度企业报告均已申报。

综上，本所律师认为：同有科技有效存续，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。公司章程合法合规、内容完整，公司内部控制制度合法合规、内容完整。

（三）公司不存在不得实行股权激励计划的情形

本所律师审阅了大信会计师事务所（特殊普通合伙）对公司 2016 年 01 月至 12 月财务报告审计后出具的标准无保留意见的大信审字[2017]第 1-01332 号《审计报告》及查阅巨潮资讯网的信息，本所律师认为同有科技不存在《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、最近一年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。

综上所述，本所律师认为，同有科技为依法设立并有效存续的股份有限公司，《公司章程》内容合法完整。截至本法律意见书出具之日止，同有科技不存在根

据法律、法规及《公司章程》规定需要终止的情形；同有科技也不存在《管理办法》规定的不得实施股权激励计划的禁止性情形。据此，同有科技具备《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规性

2018年2月28日公司第三届董事会第十四次会议审议通过了《北京同有飞骥科技股份有限公司2018年股票期权激励计划（草案）》，该草案对本次激励计划所涉事项作了规定，主要内容包括如下：

（一）本激励计划的目的

根据《2018年股权激励计划（草案）》，同有科技实施本激励计划的目的是：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、中层管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，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，遵循收益与贡献对等的原则，制订本激励计划。

本所律师认为，公司本次激励计划明确了实施目的，符合《管理办法》第九条的规定。

（二）激励对象的确定依据和范围

1、根据《2018年股权激励计划（草案）》第四章的规定，激励对象的确定依据如下：

（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》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

本计划激励对象为公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干，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、激励对象的范围

本次股权激励计划涉及的激励对象合计109人，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、公司核心技术（业务）骨干。

以上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。

以上激励对象中，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授予股票期权时以及在本计划的考核期内于公司（含分、子公司，下同）任职，并签署劳动合同或聘用合同。

预留授予部分的激励对象在本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。

3、激励对象的核实

公司第三届监事会第十次会议于 2018 年 2 月 28 日对激励对象名单进行了核实，核实后认为列入本激励计划的人员作为本次股权激励的主体资格合法有效，不存在下列情形：

- 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。

公司将在召开股东大会前，通过公司网站或其他途径在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。监事会将在股东大会审议本激励计划前3至5日披露对激励名单的审核意见及其公示情况的说明。

根据《2018 年股权激励计划（草案）》的规定，经本所律师核查，本所律师认为，激励对象不存在《管理办法》第八条规定的禁止成为激励对象的情形；激励对象不包括独立董事、监事，激励对象中没有持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女，符合《管理办法》第八条的规定。公司监事

会对激励对象的审核、及公示期等的规定符合《管理办法》第三十七条和《备忘录第8号》的相关规定。

（三）本激励计划的股票来源和数量

根据《2018年股权激励计划（草案）》第五章的规定，本激励计划拟向激励对象授予股票期权的来源、数量及分配情况如下：

1、股票来源

为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

2、股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予股票期权总计1,500万份，为人民币A股普通股，约占本激励计划公告时公司股本总额42,105.7980万股的3.56%。其中，首次授予1,200万份权益，占本计划公告时公司股本总额的2.85%；预留300万份，占本计划公告时公司股本总额的0.71%，占本计划授出权益总数的20%。

公司2015年实施了限制性股票激励计划，授予了350万股限制性股票；公司因实施2014年度和2015年度利润分配，限制性股票调整为1,323万股。公司已完成了第一次和第二次的解锁，部分限制性股票仍在锁定期，尚未解锁的有效权益共计518.6160万股。

本计划拟授予股票期权1,500万份与尚未解锁的有效权益518.6160万股共计2,018.6160万股，占公司当前股本总额42,105.7980万股的4.79%，全部在有效期内的股权激励计划未超过公司目前股本总额的10%。

3、股权期权激励计划的分配

本计划首次授予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(万股)	占本计划授予权益总数的比例(%)	占本激励计划公告日股本总额的比例(%)
沈晶	董事会秘书、副总经理	150	10.00	0.36
罗华	董事、副总经理	90	6.00	0.21
仇悦	副总经理	60	4.00	0.14
方一夫	财务总监	50	3.33	0.12

中层管理人员、核心技术 (业务) 骨干 (105 人)	850	56.67	2.02
预留	300	20.00	0.71
合计 (109 人)	1,500	100.00	3.56

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未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。

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股票，本激励计划载明了董事、高级管理人员、及按中层管理人员与核心技术（业务）骨干分类的其他激励对象可获授的权益数量、占股权激励计划拟授出权益总量的百分比，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10%，预留比例未超过本激励计划拟授予权益量的20%，符合《管理办法》第九条、第十二条、第十四条及第十五条的规定。

（四）本次股票期权激励计划的具体内容

1、有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

根据《2018 年股权激励计划（草案）》第六章至第十章的规定，本计划之股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、行权安排和禁售期如下：

（1）有效期

本计划有效期为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）授予日

本激励计划的授予日在公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。公司需在股东大会审议通过后 60 日内首次授予股票期权并完成公告、登记，未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。授予日必须为交易日。

预留部分股票期权授予日由公司董事会股东大会审议通过后 12 个月内确

认。

（3）等待期

本计划授予的股票期权等待期为自相应授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

（4）可行权日及行权安排

本激励计划经股东大会通过后，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，但不得在下列期间内行权：

①公司定期报告公告前三十日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；

②公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；

③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，至依法披露后二个交易日内；

④中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

等待期满后，未满足行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得递延至下期，由公司注销。

首次授予股票期权，在达到本计划规定的行权条件，激励对象应在股票期权首次授予日起满 12 个月后的未来 36 个月内分三期行权，具体如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
首次授予第一个行权期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予第二个行权期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予第三个行权期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

本激励计划预留的股票期权行权期及各期行权时间安排如下所示：

①若预留部分股票期权于 2018 年授出，则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
预留授予第一个行权期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予第二个行权期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予第三个行权期	自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

②若预留部分股票期权于 2019 年授出，则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
预留授予第一个行权期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予第二个行权期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

（5）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。本次股票期权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。

综上，本所律师认为，本激励计划关于有效期、授予日、等待期、可行权日及行权安排和禁售期的规定符合《管理办法》第十三条、第三十条、第三十一条等的相关规定。

2、股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

(1) 首次授予的股票期权的行权价格为 9.42 元/股。

(2) 首次授予的股票期权的行权价格的确定方法

首次授予部分的股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格中较高者：

①本计划公布前 1 交易日的公司股票交易均价（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 9.42 元；

②本计划公布前 20 个交易日的公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量），为每股 9.36 元。

(3) 预留股票期权的行权价格确定方法

预留股票期权在每次授予前，需由董事会审议通过，并披露授予情况的摘要。预留授予部分的股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格中较高者：

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（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）；

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 120 个交易日的公司股票交易均价之一。

本所律师认为，公司本激励计划关于股票期权的行权价格和行权价格确定方法的规定符合《管理办法》第二十九条的规定。

3、股票期权的获授条件和行权条件

(1) 股票期权的获授条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权。反之，若下列任一条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权。

①同有科技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施股权激励的；

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：

A、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

B、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；

C、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；

D、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的；

E、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

F、中国证监会认定的其他情形。

(2) 股票期权的行权条件

激励对象对已获授的股票期权进行行权时，必须同时满足如下条件：

①同有科技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施股权激励的；

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：

A、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

B、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；

C、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；

D、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的；

E、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

F、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

本计划授予的股票期权，在行权期的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。首次授予的股票期权的各年度业绩考核目标如下：

行权期	业绩考核目标
首次授予股票期权第一个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2018 年营业收入增长率不低于 25%
首次授予股票期权第二个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 50%
首次授予股票期权第三个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 85%

预留授予的股票期权的各年度业绩考核目标如下所示：

A. 若预留部分股票期权于 2018 年授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予股票期权第一个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2018 年营业收入增长率不低于 25%

预留授予股票期权第二个行权期	以2017年营业收入为基数,2019年营业收入增长率不低于50%
预留授予股票期权第三个行权期	以2017年营业收入为基数,2020年营业收入增长率不低于85%

B. 若预留部分股票期权于2019年授出,则各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
预留授予股票期权第一个行权期	以2017年营业收入为基数,2019年营业收入增长率不低于50%
预留授予股票期权第二个行权期	以2017年营业收入为基数,2020年营业收入增长率不低于85%

上述营业收入以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表营业收入为计算依据。本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

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已获授的股票期权均不得行权,由公司注销。

④个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法,对激励对象每个考核年度予以综合考评,个人绩效考核结果对应的可行权比例如下:

考核等级	A	B+	B	C	D
	优	良	合格	基本合格	不合格
分数段	90分以上	80-90分	70-80分	60-70分	60分以下
可行权比例	100%	85%	70%	50%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为A/B+/B/C档,则激励对象根据年度考核结果对应的个人可行权比例行权。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为D档,公司将按照本计划的规定,取消激励对象所获授的股票期权当期拟行权份额并予以注销。

《2018年股权激励计划(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,公司本激励计划的股票期权获授条件和行权条件符合《管理办法》第七条、第八条、第十一条、第十八条、第三十一条及第三十二条

的规定。

4、股票期权激励计划的调整方法和程序

若在激励对象行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

（1）股票期权数量的调整方法

①资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的股票期权数量。

②配股

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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 为调整后的股票期权数量。

③缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

④增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

（2）行权价格的调整方法

若在激励对象行权前有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

①资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红

利、股票拆细的比率；P为调整后的行权价格。

②配股

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

其中：P₀为调整前的行权价格；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股份公司总股本的比例）；P为调整后的行权价格。

③缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P₀为调整前的行权价格；n为缩股比例；P为调整后的行权价格。

④派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P₀为调整前的行权价格；V为每股的派息额；P为调整后的行权价格。经派息调整后，P仍须为正数。

⑤增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

（3）调整的程序

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

综上，本所律师认为，公司本计划关于股票期权激励计划的调整方法和程序的规定符合《管理办法》的相关规定。

5、实施股票期权激励计划的会计处理方法及对经营业绩的影响

根据《2018年股权激励计划（草案）》第十章的规定，按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

(1)《2018年股权激励计划（草案）》明确了股票期权的公允价值及计算方法。

(2)《2018年股权激励计划（草案）》明确了期权费用的摊销方法及对各期会计成本及公司业绩的影响。

预留股票期权的会计处理同首次授予股票期权的会计处理。

综上，本所律师认为，公司本次股权激励计划关于实施股票期权激励计划的会计处理方法及对经营业绩的影响的规定符合《管理办法》的相关规定。

（五）本激励计划的实施程序

根据《2018年股权激励计划（草案）》第十一章的规定，本激励计划的实施程序如下：

1、本激励计划生效的程序

(1) 董事会薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案。

(2) 董事会审议通过股权激励计划草案，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。独立董事及监事就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

(3) 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职务，公示期不少于10天。

监事会对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3至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。

(4) 公司聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书。公司聘请财务顾问对本激励计划发表专业意见。

(5) 公司发出召开股东大会的通知，并同时公告法律意见书。

(6) 独立董事就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

(7) 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%以上股份的股东除外，对其他股东的投票情况单独统计并予以披露。

公司股东大会审议股权激励计划时，拟作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

(8) 本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

2、股票期权的授予、激励对象的行权程序及本激励计划的变更与终止程序

自公司股东大会审议通过本激励计划后，公司应当在 60 日内首次授予激励对象相关权益并完成公告、登记。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。公司董事会根据股东大会决议，负责权益的授予、行权和注销等事宜。公司监事会对激励对象名单进行核实并发表意见。独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所对激励对象获授权益的条件、行权条件是否成就出具法律意见书。

经本所律师核查，《2018 年股权激励计划（草案）》已对公司本激励计划的授予程序、行权程序、及变更、终止程序进行了明确规定。

综上，本所律师认为，公司本激励计划的实施程序的规定符合《管理办法》、《公司法》及《证券法》等有关法律法规的规定。

（六）公司与激励对象各自的权利义务

根据《2018 年股权激励计划（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) 公司具有对本计划的解释和执行权，对激励对象根据《考核办法》进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的行权条件，公司将按本激励计划规定的原则注销相应未行权的股票期权。

(2) 公司承诺不为激励对象依本激励计划获取股票期权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本激励计划申报、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、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(5) 公司确定本激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同/聘用合同执行。

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自筹资金。

(3) 激励对象应当按本激励计划规定锁定获授的股票期权。

(4) 激励对象所获授的股票期权，不得转让、用于担保或用于偿还债务。

(5) 激励对象因本计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

(6) 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行使权益安排的，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，将由本计划所获得的全部利益返还公司。

(7) 本计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《股权激励授予协议书》，明确约定各自在本计划项下的权利义务及其他相关事项。

(8) 法律、法规及本计划规定的其他相关权利义务。

根据公司承诺，及独立董事于2018年2月28日出具的独立审查意见，公司不存在为激励对象依据本激励计划而获取有关权益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。

本所律师认为，公司与激励对象将签署《股权激励授予协议书》，依法明确双方的权利和义务，符合《管理办法》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权益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；激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务，符合《管理办法》第二十八的规定。

(七) 公司、激励对象发生异动的处理

根据《2018年股权激励计划（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) 公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更，正常实施：

①公司控制权发生变更；

②公司出现合并、分立的情形。

(2) 公司出现下列情形之一时，本计划即行终止，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

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。

(3) 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，导致不符合授予条件或行权安排的，未授予的股票期权不得授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司统一注销。激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和安排收回激励对象所得收益。

2、激励对象个人情况发生变化

(1) 激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职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解除与激励对象劳动关系的，董事会可以决定对激励对象已获授但尚未行权股票期权不得行权，由公司注销。

(2) 激励对象因辞职、劳动合同期满而离职、公司裁员而离职，董事会可以决定对激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(3) 激励对象因退休而离职，在情况发生之日，其已获授股票期权将可按退休前本计划规定的程序进行，其个人考核结果不再纳入可行权条件。

(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当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，其获授的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件。

②当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，董事会可以决定其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(5) 激励对象若因执行职务而身故，在情况发生之日，其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照身故前本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件。

激励对象若因其他原因而身故，在情况发生之日，董事会可以决定其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(6) 其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

3、争议解决方式

公司与激励对象因执行本激励计划及/或双方签订的股权激励协议所发生的或与本激励计划及/或股权激励协议相关的争议或纠纷，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解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上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。

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本激励计划及争议解决方式的规定符合《管理办法》等有关法律法规的规定。

综上所述，本所律师认为，同有科技董事会审议通过的《2018 年股权激励计划（草案）》相关内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》及《公司章程》等的相关规定。

三、本股权激励计划涉及的法定履行程序

（一）股权激励计划已履行的程序

经核查，截至本法律意见书出具之日，为实施2018年股票期权激励计划事宜，同有科技已经履行如下程序：

1、董事会薪酬与考核委员会拟定《2018年股权激励计划（草案）》

董事会薪酬与考核委员会拟定《2018年股权激励计划（草案）》，并提交董事会审议。

2、董事会审议

2018年2月28日，同有科技第三届董事会第十四次会议通过《关于公司〈2018年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于公司〈2018年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》及《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》等议案。

董事罗华系本次股权激励计划激励对象，为关联董事，已回避表决上述相关议案。

3、独立董事发表意见

同有科技独立董事于2018年2月28日就公司第三届董事会第十四次会议涉及的《2018年股票期权激励计划（草案）及其摘要》等相关议案发表了独立意见，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；认为本次激励计划所确定的激励对象具有作为激励对象的主体资格；认为本次激励计划符合有关法律、法规和规范性文件的规定，股权激励计划有利于公司持续发展，不会损害公司及全体股东的利益，有利于公司全面发展；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。公司董事会在审议相关议案时，关联董事根据相关规定对相关议案已回避表决。同意公司实施本次激励计划。同时认为，公司本次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，能够达到本次激励计划的考核目的。

4、监事会核实激励对象名单

2018年2月28日，同有科技第三届监事会第十次会议审议通过了《关于公司〈2018年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于公司〈2018年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》及《关于核实公司2018年股票期权激励计划激励对象名单的议案》等议案，认为本次激励计划有利于公司持续发展，不会损害公司及全体股东的利益。同时核实了激励对象名单，认为激励对象名单上的人员符合《管理办法》的规定，主体资格合法、有效。同时，公司将在召开股东大会前，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3至5日披露对激励对象名单的审核意见及其公示情况的说明。

综上，本所律师认为，同有科技2018年股票期权激励计划事宜已经履行的上述程序系《管理办法》要求的法定程序。

（二）股权激励计划仍需履行的程序

经核查，公司董事会为实施本激励计划，依据《管理办法》的规定将履行下列程序：

1、在董事会审议通过《2018年股权激励计划（草案）》后的二个交易日内，应当公告董事会决议、监事会决议、独立董事的意见以及《2018年股权激励计划（草案）》及其摘要。

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《2018年股权激励计划（草案）》向所有股东征集委托投票权。

4、公司召开股东大会审议《2018年股权激励计划（草案）》，股东大会表决时提供现场投票和网络投票两种方式。

5、公司将在召开股东大会前，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3至5日披露对激励名单的审核意见及其公示情况的说明。

6、公司股东大会审议通过本激励计划，公司在60日内向激励对象首次授予股票期权并完成公告、登记。

7、预留授予部分的激励对象在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。

综上，本所律师认为，同有科技仍需履行的程序符合《管理办法》的相关规定。

四、激励计划的信息披露

经公司确认，公司将在董事会审议通过《2018年股权激励计划（草案）》后的二个交易日内公告《2018年股权激励计划（草案）》及其摘要、董事会决议、监事会决议及独立董事意见。公司还确认，随着本激励计划的进展，公司仍将应当按照法律、行政法规、规范性文件的相关规定继续履行相应信息披露义务。

五、关于本股权激励计划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《2018年股权激励计划（草案）》，本激励计划的内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等相关法律、法规及规范性文件的规定；同时，公司独立董事及监事会对本次激励计划发表了有利于公司发展、不损害公司及全体股东利益的明确意见。本次激励计划激励对象购买获授标的股票所需资金将由激励对象自筹解决。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，中层管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，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。

综上，本所律师认为，本激励计划不存在明显损害上市公司及全体股东利益，也不存在违反有关法律、行政法规的情形。

六、结论性意见

综上所述，本所律师认为，公司具有实施股权激励计划的主体资格，公司的股票期权激励计划的内容符合《管理办法》的规定。激励对象的确定符合《管理办法》等法律法规的规定。公司没有为激励对象提供任何财务资助。关联董事已履行回避义务。本次股票期权激励计划已履行了现阶段应当履行的法定程序，公司将按法律规定履行现阶段必须履行的信息披露义务，股权激励计划不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。

本激励计划尚需由公司股东大会审议通过后方可实施。

本法律意见书经本所经办律师签字并加盖本所公章后生效。

（此页以下无正文）

（本页无正文，本页为《北京大成（上海）律师事务所关于北京同有飞骥科技股份有限公司2018年股票期权激励计划（草案）的法律意见书》之签字页）

北京大成（上海）律师事务所（章）

负责人：_____

陈 峰

经办律师：_____

张小英

经办律师：_____

吴晨尧

年 月 日