

北京大成（厦门）律师事务所
关于厦门亿联网络技术股份有限公司
关注函所涉相关事项的
法律意见书

北京大成（厦门）律师事务所
关于厦门亿联网络技术股份有限公司
关注函所涉相关事项的
法律意见书

致：厦门亿联网络技术股份有限公司

北京大成（厦门）律师事务所（以下简称“本所”）接受厦门亿联网络技术股份有限公司（以下简称“亿联网络”）委托，就深圳证券交易所创业板公司管理部于2020年8月17日下发的《关于对厦门亿联网络技术股份有限公司的关注函》，即创业板关注函[2020]第397号（以下简称“《关注函》”）相关事项出具本法律意见书。

对本法律意见书的出具，本所律师特作如下声明：

1. 本所律师仅针对本法律意见书出具日以前已经发生或存在的事实，根据中国现行有效的法律、法规、规章和规范性文件发表法律意见；

2. 本所律师根据《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）》等规定及本法律意见书出具日以前已经发生或者存在的事实，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，进行了充分的核查验证，保证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、误导性陈述或者重大遗漏，并承担相应法律责任；

3. 本所律师同意亿联网络在本次回复的相关文件中引用本法律意见书的部分或全部内容；但亿联网络作上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解；

4. 本所律师仅就法律事项发表意见，而不对涉及的公司股票价值、考核标准等方面的合理性以及会计、审计、验资、盈利预测、资产评估等非法律专业事项发表意见。本所律师在本法律意见书中引用与该等非法律专业事项有关的会计报表、审计报告、验资报告、盈利预测报告、资产评估报告中的数据或结论时，并不意味着本所律师对这些数据或结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证。对于该等文件所涉的内容，本所律师依法并不具备进行核查和作出评价

的适当资格。

5. 亿联网络已保证，其已向本所律师提供了出具本法律意见书所必需的全部事实材料，并且有关书面材料及书面证言均是真实有效的，无任何重大遗漏及误导性陈述，其所提供的复印件与原件具有一致性；

6. 对于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，本所律师依赖于有关政府部门、亿联网络、其他有关单位或有关人士出具或提供的证明文件、证言或文件的复印件出具法律意见；

7. 本所律师已对出具本法律意见书有关的所有文件资料及证言进行查验判断，并据此出具法律意见；

8. 本法律意见书仅供亿联本次《关注函》回复之目的使用，不得用作任何其他目的。

根据有关法律、法规及规范性文件的规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，本所律师对《关注函》中需要律师发表意见的相关事项进行了核查，现出具法律意见如下：

《关注函》问题二：2020年半年度报告显示，你公司报告期内实现收入和归属于上市公司股东的净利润（以下简称“净利润”）同比分别增长2.26%和6.36%。公司拟修改的业绩考核指标低于上半年业绩增长水平，也低于公司上市以来历年的收入和净利润增长水平。请你公司结合公司历史业绩、生产经营现状以及与主要客户合作的变化情况等补充说明公司确定新的业绩考核指标的依据及合理性，修改后的业绩考核指标是否能起到激励作用进而提升公司的竞争力，公司是否存在刻意调低业绩考核指标向特定对象输送利益的情形，是否可能损害上市公司及中小股东利益。

关于公司是否存在刻意调低业绩考核指标向特定对象输送利益的情形，是否可能损害上市公司及中小股东利益，回复如下：

公司确定新的业绩考核指标，系结合海外疫情影响重新对全年收入、其他与生产经营相关的主要财务指标进行合理测算，并基于本次调整能够起到激励作用进而提升公司的竞争力而作出的。本次调低业绩考核指标并不存在向特定对象输

送利益、损害上市公司及中小股东利益的情形。

第一，受公司本次调低业绩考核指标直接影响的是本次激励计划的授予对象，本次激励计划不包括独立董事、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，激励对象均为公司的核心优秀人才，本次调低有利于激励员工在疫情环境下取得业绩增长，进而促进公司的长远发展。

根据公司《2020年限制性股票激励计划（草案）》的规定，授予限制性股票激励对象的确定原则：

（1）激励对象原则上限于在职的高级管理人员，符合公司（含分、子公司）任职资格的核心管理人员和核心技术（业务）人员，以及董事会认定需要激励的其他员工；

（2）公司监事、独立董事不得参加本计划；

（3）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、子女不得参加本计划；

（4）根据《管理办法》规定不得成为激励对象的人员，不得参与本计划。

本激励计划最终的激励对象总人数为110人，包括2名高级管理人员、108名核心管理人员和核心技术（业务）人员以及董事会认定需要激励的其他员工（不包括独立董事、监事），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。

由此可见，本次激励计划的激励对象均为公司的核心优秀人才，而人才是公司业绩的根本和核心，本次激励计划业绩考核目标的调整有利于吸引和留住核心优秀人才，充分鼓舞员工士气，调动员工积极性，通过员工的正向牵引，避免负面情绪，激励员工在疫情环境下仍取得业绩增长，有效地将股东利益、公司利益和核心员工个人利益相结合，提升公司核心竞争力，推动公司健康持续发展。

第二，本计划除公司层面的业绩考核指标外，还设置了严格的个人绩效考核指标，公司在股权激励计划实施过程中，严格执行考核标准，在公司层面和个人层面的双考核要求上体现了激励与约束对等的原则，不存在向相关人员输送利益的情形。

从本次限制性股票的个人绩效考核指标来看，本计划设置了严格的个人绩效

考核指标，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、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解除限售的条件。激励对象的绩效结果将于每年度进行考核，考核周期与公司业绩考核周期一致，依据考核结果，按下表确定的比例进行限制性股票解除限售：

表：考核结果与解锁比例

考核结果	A（杰出）	B（优秀）	C+（良好）	C（合格）	C-（待改进）	D（不合格）
解锁比例	100%		80%	50%	0%	

注：个人当年实际解除限售额度=解锁比例×个人当年获授解除限售额度

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为杰出、优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售，当期未解除限售部分由公司回购注销，回购价格为授予价格与银行同期存款利息之和；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为待改进、不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，未解除限售部分由公司回购注销，回购价格为授予价格与银行同期存款利息之和。

从以往解锁情况上看，在2018年限制性股票激励计划第一期解锁中，82名激励对象中只有19人满足100%解除限售条件，39人满足80%解除限售条件，21人满足50%解除限售条件，3人绩效考核结果不达标取消当期限售额度，回购注销股份数占本期可解锁股份数的26%。因此，公司在股权激励计划实施过程中，严格执行考核标准，在公司层面和个人层面的双考核要求上体现了激励与约束对等的原则，不存在向相关人员输送利益的情形。

第三，对于中小股东而言，本次激励计划所授予的股票总数较小、占激励计划草案公告日公司股本总数比例较小，对授予对象以外的其他股东稀释极小，且对全体股东基本上为同比例稀释，不存在损害中小股东利益的情形。

具体而言，本次激励计划的授予总股数为367.05万股，占本计划公告日时总

股本的比例为0.4082%，其中2名高级管理人员授予股数分别为4.5万股和3万股，占授予限制性股票总数的比例分别为1.2260%和0.8173%。

表： 限制性股票授予情况（单位：万股）

姓名	职务	获授的限制性股票数量	占授予限制性股票总数的比例	占本计划公告日总股本的比例
张惠荣	副总经理、 董事会秘书	4.5	1.2260%	0.0050%
于建兵	财务总监	3	0.8173%	0.0033%
核心管理人员、核心技术（业务）人员（108人）		359.55	97.9567%	0.3999%
合计（110人）		367.05	100%	0.4082%

如附表所示限制性股票授予情况，本次激励计划所授予的股票总数较小，占激励计划草案公告日公司股本总数的比例较小，对授予对象以外的其他股东稀释极小，对全体股东基本上为同比例稀释，并不存在损坏中小股东利益的情形。

综上，本所律师认为，本次业绩指标调整不存在刻意调低业绩考核指标向特定对象输送利益的情形，也不会损害上市公司及中小股东利益。

本法律意见书经本所盖章及本所负责人、经办律师签字后生效。本法律意见书正本叁份，具有同等法律效力。

特此致书！

（此页以下无正文）

（本页无正文，为《北京大成（厦门）律师事务所关于厦门亿联网络技术股份有限公司
关注函所涉相关事项的法律意见书》之签字盖章页）

北京大成（厦门）律师事务所

负责人：

经办律师：

刘洋

郭宏清

郭晓露

年 月 日