

上海市锦天城律师事务所
关于江苏金迪克生物技术股份有限公司
2021 年限制性股票激励计划（草案）的

法律意见书



锦天城律师事务所
ALLBRIGHT LAW OFFICES

地址：上海市浦东新区银城中路 501 号上海中心大厦 11/12 层
电话：021-20511000 传真：021-20511999
邮编：200120

目 录

声明事项	2
释 义	4
正 文	5
一、公司符合实行本激励计划的条件	5
二、本激励计划内容的合法合规性	6
三、本激励计划涉及的法定程序	28
四、激励对象确定的合法合规性	32
五、本激励计划的信息披露	33
六、公司不存在为激励对象提供财务资助的情形	33
七、本激励计划对公司及全体股东利益的影响	33
八、本激励计划涉及的回避表决情况	33
九、结论意见	34

上海市锦天城律师事务所
关于江苏金迪克生物技术股份有限公司
2021 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书

案号：01F20214780

致：江苏金迪克生物技术股份有限公司

上海市锦天城律师事务所（以下简称“锦天城”或“本所”）接受江苏金迪克生物技术股份有限公司（以下简称“公司”或“金迪克”）的委托，担任公司“2021 年限制性股票股权激励计划”（以下简称“本激励计划”）的法律顾问，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》（以下简称“《管理办法》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）和《科创板上市公司信息披露工作备忘录第四号——股权激励信息披露指引》（以下简称“《披露指引》”）等等有关法律法规的规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，为公司本激励计划出具本法律意见书。为出具本法律意见书，本所律师审阅了《江苏金迪克生物技术股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）、《江苏金迪克生物技术股份有限公司 2021 年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》”）、公司相关董事会会议文件、监事会会议文件、独立董事独立意见以及本所律师认为需要审查的其他文件，并通过查询政府部门公开信息对相关的事实和资料进行了核查和验证。

声明事项

对本法律意见书，本所及经办律师特作如下声明：

一、本所及经办律师依据《公司法》《证券法》《管理办法》《披露指引》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等法律法规的规定以及本法律意见书出具日以前已经发生或者存在的事实为基础发表法律意见。

二、本所及经办律师已根据有关法律法规的规定严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用的原则，进行了充分的核查验证，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、误导性陈述或者重大遗漏，并承担相应的法律责任。

三、本所及经办律师仅就公司本激励计划的相关法律事项发表意见，并不对会计、审计等专业事项发表意见，本所及经办律师不具备对该等专业事项进行核查和作出判断的合法资格。本所及经办律师在本法律意见书中对与该等专业事项有关的报表、数据或对会计报告、审计报告等专业报告内容的引用，不意味着本所及经办律师对这些引用内容的真实性、有效性作出任何明示或默示的保证。

四、公司已保证其向本所提供的与本法律意见书相关的信息、文件或资料均为真实、准确、完整、有效，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏；文件资料为副本、复印件的，内容均与正本或原件相符；所有文件的签署人均具有完全民事行为能力，并且其签署行为已获得恰当、有效的授权；所有文件或资料上的签字和印章均为真实。

五、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，本所及经办律师依赖于有关政府部门、有关单位或有关人士出具或提供的证明或确认件及主管部门公开可查的信息发表法律意见，该等证明、确认文件或信息的真实性、有效性、完整性、准确性由出具该等证明、确认文件或公布该等公开信息的单位或人士承担。

六、本所同意将本法律意见书作为公司本激励计划必备的法律文件，随同其他材料一同上报上海证券交易所及进行相关的信息披露。

七、本法律意见书仅供公司本激励计划的目的使用，未经本所书面同意不得用作任何其他用途。

基于上述，本所及本所经办律师根据有关法律、法规、规章和中国证监会和上交所的有关规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具本法律意见书。

释 义

在本法律意见书中，除非文义另有所指，下列词语或简称具有如下含义：

本所、锦天城	指	上海市锦天城律师事务所
本所律师	指	上海市锦天城律师事务所经办律师
金迪克/公司/本公司/上市公司	指	江苏金迪克生物技术股份有限公司
《激励计划(草案)》	指	《江苏金迪克生物技术股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》
本计划/本激励计划	指	2021 年限制性股票激励计划，即以金迪克 A 股股票为标的，为公司核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员进行的激励计划
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
上交所/证券交易所	指	上海证券交易所
大华会计师/会计师/审计机构	指	大华会计师事务所（特殊普通合伙）
《审计报告》	指	大华会计师于 2021 年 1 月 31 日出具的《江苏金迪克生物技术股份有限公司审计报告》（大华审字[2021]000537 号）
《内控鉴证报告》	指	华会计师于 2021 年 1 月 31 日出具的《江苏金迪克生物技术股份有限公司内部控制鉴证报告》（大华核字[2021]000375 号）
《公司章程》	指	《江苏金迪克生物技术股份有限公司章程》
《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》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《上海证券交易所科创板股票上市规则（2020 年修订）》
《披露指引》	指	《科创板上市公司信息披露工作备忘录第四号——股权激励信息披露指引》
《律师事务所执业办法》	指	《律师事务所从事证券法律业务管理办法》
《律师事务所执业规则》	指	《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》
元、万元	指	人民币元、人民币万元
中国	指	中华人民共和国（为本法律意见之目的，不包括香港特别行政区、澳门特别行政区及台湾地区）
中国法律	指	中国大陆地区的法律、行政法规、地方性法规、规章及其他规范性文件

本法律意见书中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，这些差异是由于四舍五入造成的。

正 文

一、公司符合实行本激励计划的条件

（一）公司为依法设立并有效存续的上市公司

1、根据公司提供的资料并经本所律师核查，金迪克系由其前身江苏金迪克生物技术有限公司于 2020 年 06 月 16 日以整体变更的方式发起设立的股份有限公司。

2、经中国证券监督管理委员会证监许可〔2021〕1877 号文核准，金迪克向社会公开发行人民币普通股 2,200 万股。2021 年 08 月 02 日，金迪克股票在上交所挂牌上市，股票简称为“金迪克”，股票代码为“688670”。

3、金迪克现持有江苏省市场监督管理局于 2021 年 08 月 03 日核发的《营业执照》（统一社会信用代码：321200666202006160006），注册资本为 8,800.00 万元，公司类型为股份有限公司（上市），法定代表人为余军，住所为泰州市郁金路 12 号。经营范围为：生物制品、新药、疫苗、食品、诊断试剂及医疗器械的技术开发、技术转让、技术咨询、技术服务，食品生产，药品生产，医疗器械生产销售。货物进出口；技术进出口（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）许可项目：货物进出口；技术进出口；道路货物运输（不含危险货物）（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动，具体经营项目以审批结果为准）。经营期限为 2008 年 12 月 29 日至长期。

经核查，本所律师认为，金迪克为依法设立并有效存续的上市公司，截至本法律意见书出具之日，不存在根据有关法律、法规及其《公司章程》规定需要终止的情形。

（二）公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形

根据《公司章程》、金迪克发布的相关公告、大华会计师于 2021 年 1 月 31 日分别出具的《审计报告》（大华审字[2021]第 000537 号）、《内控鉴证报告》（大华核字[2021]000375 号），并经本所律师核查，金迪克不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

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。

综上所述，本所律师认为，金迪克为依法设立并有效存续的上市公司，不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形，金迪克具备实行股权激励的主体资格，符合《管理办法》规定的实行本激励计划的条件。

二、本激励计划内容的合法合规性

（一）本激励计划的载明事项

经本所律师核查，金迪克于 2021 年 8 月 27 日召开第一届董事会第十次会议审议通过了由公司董事会薪酬与考核委员会拟订的《激励计划（草案）》。《激励计划（草案）》共分十四章，分别为“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”、“限制性股票的来源、数量和分配”、“激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期”、“限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法”、“限制性股票的授予和归属条件”、“股权激励计划的实施程序”、“限制性股票激励计划的调整方法和程序”、“限制性股票的会计处理”、“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”。

经核查，本所律师认为，公司本激励计划载明的事项符合《管理办法》第九条的规定。

（二）本激励计划的具体内容

1、本激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的目的是：为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

经核查，本所律师认为，《激励计划（草案）》中载明的关于本激励计划的目的事项符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

2、激励对象的确定依据和范围

（1）激励对象的确定依据

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》、《上市规则》、《披露指引》等有关法律、行政法规、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

本计划的激励对象为公司公告本计划时在公司（含子公司）任职的核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员。

（2）激励对象的范围

①本激励计划涉及的激励对象共计 369 人，具体包括：

A.公司核心技术人员；

B.董事会认为需要激励的其他人员。

公司现任的独立董事和监事不参与本股权激励计划。本次激励对象中不包括单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

以上所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或分公司、子公司存在聘用或劳动关系。

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，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。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。

公司作为一家专注于人用疫苗研发、生产、销售的生物制药企业，人才是公司科技创新和产品质量的基础和重要保障。公司一直重视每一位员工的劳动成果，尊重每一位员工的贡献，鼓励每一位员工充分发挥主观能动性，实现并超越所在岗位的自身价值。因此公司此次股权激励方案的激励对象范围较广。公司认为，只有充分调动每一名员工的工作积极性，才能更好的发挥团队的创新能力，提升经营效率，促进公司业务的长期稳健发展。

②以上激励对象（含预留部分）可以包含部分外籍员工，纳入激励对象的外籍员工是对应岗位的关键人员，在公司的日常管理、技术、业务、经营等方面起不可忽视的重要作用。股权激励的实施能稳定外籍人才并吸引新的优秀人才。通过本次激励计划将更加促进公司人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司的长远发展。因此，纳入外籍员工作为激励对象是必要且合理的。

（3）激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；

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。

（4）激励对象的核实

①本激励计划经公司董事会审议通过后，股东大会召开前，公司将通过公司网站或者其他途径，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；

②公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，公司将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。

经核查，本所律师认为，《激励计划（草案）》已明确了激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第八条和第九条第（二）项的规定。

3、限制性股票激励计划的股票来源、数量及分配

（1）激励计划的股票来源

根据《激励计划（草案）》，本激励计划涉及的标的股票为金迪克第二类限制性股票，来源为公司向激励对象定向发行 A 股普通股，符合《管理办法》第十二条的规定。

（2）激励计划标的股票数量

根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟授予的限制性股票数量为 80 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 8,800.00 万股的 0.91%。其中，首次授予限制性股票 65.20 万股，占本计划草案公告日公司股本总额的 0.74%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 81.50%；预留 14.80 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.17%，预留部分占激励计划拟授予限制性股票总数的 18.50%。

（3）激励对象获授的限制性股票分配情况

根据《激励计划（草案）》，本激励计划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：

激励对象	国籍	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
一、核心技术人员					
望朔	中国	核心技术人员	1.00	1.25%	0.01%
吴建华	中国	核心技术人员	1.00	1.25%	0.01%
二、董事会认为需要激励的其他人员（共计 367 人）			63.20	79.00%	0.72%
首次授予限制性股票数量合计			65.20	81.50%	0.74%
三、预留部分			14.80	18.50%	0.17%
合计			80.00	100.00%	0.91%

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 20%。激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会

对授予数量作相应调整,可以将激励对象放弃的权益份额在激励对象之间进行分配,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均不超过公司总股本的1.00%。

2、本激励计划激励对象不包括公司独立董事、监事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东、上市公司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。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

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。

经核查,本所律师认为,《激励计划(草案)》所涉之标的股票来源于公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票,符合《管理办法》第十二条的规定。《激励计划(草案)》所涉及的限制性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20%,预留权益未超过本激励计划拟授予权益总量的20%,符合《管理办法》第九条第(三)项及第(四)项、第十二条、第十四条、第十五条和《上市规则》第10.8条和《披露指引》的相关规定。

4、限制性股票激励计划的有效期限、授予日、归属安排和禁售期

(1) 有效期

根据《激励计划(草案)》,本激励计划有效期自限制性股票授予激励对象之日起至激励对象获授的所有限制性股票全部归属或作废失效之日止,最长不超过60个月。

(2) 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公司董事会确定。”

(3) 归属安排

根据《激励计划(草案)》,本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属,归属日必须为本激励计划有效期内的交易日,其中董事及高级管理人员(如有)获得的限制性股票不得在下列期间内归属:

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中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

上述“重大事件”为公司依据《上海证券交易所科创板股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

首次授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
首次授予的限制性股票第一个归属期	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止	30%
首次授予的限制性股票第二个归属期	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止	30%
首次授予的限制性股票第三个归属期	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止	40%

预留授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
预留授予的限制性股票第一个归属期	自预留部分授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留部分授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	30%
预留授予的限制性股票第二个归属期	自预留部分授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留部分授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
预留授予的限制性股票第三个归属期	自预留部分授予之日起 36 个月后的首个交易日起至预留部分授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	40%

在上述约定期间因归属条件未成就的限制性股票，不得归属或递延至下一年归属，由公司按本激励计划的规定作废失效。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时受归属条件约束，在归属前不得转让、用

于担保或偿还债务。若届时限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

（4）禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。根据《激励计划（草案）》，本次限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期，激励对象为持有公司 5%以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶的，限售规定按照《公司法》、《证券法》、《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

①激励对象为公司董事、高级管理人员及其配偶的，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%；在任期届满后离职的，在离职后半年内，不得转让其所持的本公司股份。

②激励对象为持有公司 5%以上股份的股东、董事和高级管理人员及其配偶的，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激励对象减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持实施细则》等相关规定。

④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。

经核查，本所律师认为，《激励计划（草案）》关于有效期、授予日、归属安排和禁售期等规定符合《管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第十六条、第二十四条、第二十五条、第四十四条和《上市规则》第 10.7 条的规定。

5、限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

（1）限制性股票的授予价格

根据《激励计划（草案）》，本次限制性股票的授予价格为每股 55.18 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 55.18 元的价格购买公司向激励对象增发的公司 A 股普通股股票。

预留部分限制性股票授予价格与首次授予的限制性股票的授予价格相同。

（2）限制性股票授予价格的确定方法

①定价方法

本次激励计划限制性股票的授予价格为自主定价，参照公司首次公开发行 A 股股票的发行价格，为 55.18 元/股。

本次激励计划限制性股票的授予价格不低于下列价格中的较高者：

A.本次《激励计划（草案）》公布前 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）的 50%，即每股 45.26 元；

B.本次《激励计划（草案）》公布前 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）的 50%，即每股 45.69 元。

注：截止《激励计划（草案）》公布日，公司上市尚未满 60 个交易日。

②定价依据

本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式，该定价方式的目的是为了保障公司本次激励计划的有效性，进一步稳定和激励团队、引进优秀人才，为公司长远稳健发展提供激励约束机制和人才保障。

经核查，本所律师认为，《激励计划（草案）》关于限制性股票的授予价格及其确定方法符合《管理办法》第二十三条、《上市规则》第 10.6 条及《披露指引》的相关规定。

6、限制性股票的授予与归属条件

（1）限制性股票的授予条件

根据《激励计划（草案）》，同时满足下列授予条件时，公司向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达到，则不能授予限制性股票。

①公司未发生如下任一情形：

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激励对象未发生如下任一情形：

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、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）限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

①公司未发生如下任一情形：

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激励对象未发生如下任一情形：

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、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归属的限制性股票取消归属，并作废失效；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归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

③激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

④满足公司层面业绩考核要求

A. 本激励计划限制性股票的考核年度为 2021-2023 年会计年度，每个会计年度考核一次。以 2020 年营业收入值为业绩基数，对各考核年度的营业收入值比 2020 年营业收入基数的增长率（A）进行考核，根据上述指标的每年对应的完成情况核算公司层面归属比例（X），业绩考核目标及归属比例安排如下：

归属期	对应考核年度	年度营业收入相对于 2020 年增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
首次授予第一个归属期	2021 年度	50%	40%
首次授予第二个归属期	2022 年度	80%	64%
首次授予第三个归属期	2023 年度	100%	80%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
年度营业收入 相对于 2020 年 增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
	$A < A_n$	$X=0$

注：上述“营业收入”口径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所载数据为计算依据。

B. 若预留部分的限制性股票在 2021 年授予，则预留部分的业绩考核年度与各考核年度的业绩考核指标与首次授予部分保持一致；若预留部分在 2022 年授予，则预留部分考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下表所示：

归属期	对应考核 年度	年度营业收入相对于 2020 年增长率 (A)	
		目标值 (A_m)	触发值 (A_n)
首次授予第二个归属期	2022 年度	80%	64%
首次授予第三个归属期	2023 年度	100%	80%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
年度营业收入相对于 2020 年增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
	$A < A_n$	$X=0$

C. 若各归属期内，激励对象当期计划归属的限制性股票因公司层面业绩考核原因不能归属或不能完全归属的，则该部分不能归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

⑤满足个人层面绩效考核要求

根据公司制定的《2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，公司管理层、人力资源部和相关业务部门将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考核的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象实际可归属额度。

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核结果分为四个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象当期归属额度：

考核评级	A	B	C	D
------	---	---	---	---

考核结果 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
个人考核系数 (N)	100.00%	80.00%	60.00%	0

在公司业绩考核指标达成的前提下，激励对象个人当年实际可归属额度=个人当期计划归属额度 $\times$ 个人考核系数 (N)

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

经核查，本所律师认为，《激励计划（草案）》关于激励对象的授予与归属条件的规定符合《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、第二十六条及《上市规则》第 10.2 条、第 10.7 条和《披露指引》等有关法律法规的规定。

7、限制性股票激励计划的实施程序

（1）本激励计划的生效程序

①董事会薪酬与考核委员会负责拟订本激励计划草案和摘要以及《2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，并提交董事会审议。

②公司董事会依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，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。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权公司董事会，负责实施限制性股票的授予、归属（登记）等工作。

③独立董事及监事会就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

④本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于 10 天）。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。

⑤公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本次激励计划向所有的股东征集委托投票权。公司召开股东大会审议本计划时，关联股东（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。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权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，并单独统计和披露中小股东（除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东）投票情况。

⑥本激励计划经公司股东大会审议通过，且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限制性股票。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、归属和登记。

（2）限制性股票的授予程序

①股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

②公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

③公司监事会应当对限制性股票授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

④公司向激励对象授出权益与本计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

⑤本计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内对激励对象进行授予，并完成公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内）。

⑥公司应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留授予的激励对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（3）限制性股票的归属程序

①公司董事会应当在限制性股票归属前,就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议,独立董事及监事会应当同时发表明确意见,律师事务所应当对激励对象归属的条件是否成就出具法律意见。

②对于满足归属条件的激励对象,由公司统一办理归属事宜;对于未满足归属条件的激励对象,当批次对应的限制性股票取消归属,并作废失效。公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告,同时公告独立董事、监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

③公司办理限制性股票的归属事宜前,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

(4) 本激励计划的变更、终止程序

①本激励计划的变更程序

A.公司在股东大会审议本计划之前拟变更本计划的,需经董事会审议通过。

B.公司在股东大会审议通过本计划之后变更本计划的,应当由股东大会审议决定,且不得包括下列情形:

a.导致提前归属的情形;

b.降低授予价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外)。

c.公司应及时履行公告义务;独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展,是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见;律师事务所就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

②本激励计划的终止程序

A.公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的,需经董事会审议通过并披露。

B.公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的,应当提交股东大会审议决定并披露。

C.律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

D.本计划终止时，公司应当将尚未归属的第二类限制性股票作废失效。

经核查，本所律师认为，《激励计划（草案）》关于限制性股票的生效、授予、归属、变更和终止等程序规定符合《管理办法》第九条第（八）项和第（十一）项的规定，符合《管理办法》第五章及《披露指引》等有关法律法规的规定。

8、限制性股票激励计划的调整方法和程序

（1）限制性股票数量的调整方法

若本激励计划草案公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票授予/归属数量进行相应的调整。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

$$Q=Q0\times(1+n)$$

其中：Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

②配股

$$Q=Q0\times P1\times(1+n)\div(P1+P2\times n)$$

其中：Q0为调整前的限制性股票数授予/归属量；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公司总股本的比例）；Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

③缩股

$$Q=Q0\times n$$

其中：Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

④派息、增发

公司在发生派息和增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

（2）限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划草案公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予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 为调整前的授予价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的授予价格。

②配股

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； 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股份公司总股本的比例）； P 为调整后的授予价格。

③缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的授予价格。

④派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。经派息调整后， P 仍须大于 1。

⑤增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

（3）本激励计划调整的程序

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案（因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和授予价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东大会审议）。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向公司出具专业意见。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。

经核查，本所律师认为，《激励计划（草案）》关于限制性股票激励计划的调整方法和程序的规定符合《管理办法》第九条第（九）项、第四十八条、第五十九条及《披露指引》等有关法律法规的规定。

9、限制性股票的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》和《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的规定，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（1）限制性股票的公允价值及确定方法

参照财政部会计司《股份支付准则应用案例—授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》及《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的相关规定，以授予日收盘价确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用。每股限制性股票的股份支付=限制性股票公允价值—授予价格。

（2）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的限制性股票（不包含预留部分）对各期会计成本的影响如下表所示（假设授予日价格以每股 88.40 元模拟测算）：

需摊销的总费用 (万元)	2021 年 (万元)	2022 年 (万元)	2023 年 (万元)	2024 年 (万元)
2,165.94	315.87	1,101.02	532.46	216.59

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息估计，本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时限制性股票激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力，激发员工的积极性，提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

经核查，本所律师认为，《激励计划（草案）》关于限制性股票的会计处理规定符合《管理办法》第九条第（十）项的规定及《披露指引》等相关法律法规的规定。

10、公司/激励对象各自的权利义务

（1）公司的权利与义务

①公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按照本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本计划所确定的归属条件，公司将按照本计划规定的原则，向激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

②公司应及时按照有关规定履行本激励计划的申报、信息披露等义务。

③公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款或其它任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

④公司应当根据本激励计划、中国证监会、上海证券交易所、证券登记结算公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、上海证券交易所、证券登记结算公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

⑤若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

⑥公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

⑦法律、法规规定的其他相关权利义务。

（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激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或偿还债务。

④激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

⑤激励对象承诺，若在本激励计划实施过程中，出现激励计划所规定的不能成为激励对象情形的，自情况发生之日起，放弃参与本激励计划的资格，并不向公司主张任何补偿；但激励对象已归属的限制性股票继续有效，尚未获准归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

⑦股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与每一位激励对象签署《限制性股票授予协议书》，限制性股票授予协议书明确约定各自在本次激励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。

经核查，本所律师认为，公司与激励对象将签署《限制性股票授予协议书》，依法明确双方的权利和义务，符合《披露指引》及《管理办法》第九条第（十四）项、第二十条的规定；公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关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，符合《管理办法》第二十一条的规定；激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务，符合《管理办法》第二十二条的规定。

11、公司/激励对象发生异动的处理

（1）公司发生异动的处理

①公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施；激励对象根据本计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效：

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.上市后公司最近 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情形；

E.中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

②公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

A.公司控制权发生变更；

B.公司出现合并、分立等情形，公司仍然存续。

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，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；已归属的限制性股票，应当返还其已获授权益。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

若激励对象对上述事宜不负有责任且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。

（2）激励对象个人情况发生变化的处理

①激励对象发生职务变更

A.激励对象发生职务变更，但仍在本公司或本公司子公司任职的，其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属。

B.若激励对象担任本公司监事、独立董事或其他不能持有公司限制性股票的人员，则已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

C.激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益；已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。同时，情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

②激励对象离职

A.激励对象合同到期,且不再续约的或主动辞职的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

B.激励对象若因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

C.激励对象因个人过错且造成损害公司利益或声誉情形被公司解聘或离职的,激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益;已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。同时,情节严重的,公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

个人过错包括但不限于以下行为:触犯法律,违反职业道德,泄露公司机密,违反了与公司签订的雇佣合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议,因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉等。

③激励对象退休

激励对象按照国家法规及公司规定正常退休(含退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务),遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的,其获授的限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。发生本款所述情形后,激励对象无个人绩效考核的,其个人绩效考核条件不再纳入归属条件;有个人绩效考核的,其个人绩效考核仍为限制性股票归属条件之一。

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

A.当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时,其获授的限制性股票可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属,且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件,其他归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税,并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

B.当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时,激励对象已获授予但尚

未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

⑤激励对象身故的，在自情况发生之日，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

⑥激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象仍留在该公司任职的，其已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

⑦激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，其已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

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、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。

⑧本激励计划未规定的其它情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

(3) 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》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。

经核查，本所律师认为，《激励计划（草案）》关于公司/激励对象发生异动的处理的相关安排符合《管理办法》第九条第（十二）项、（十三）项和《披

露指引》的相关规定。

综上所述，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》《披露指引》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）本激励计划已经履行的程序

经本所律师核查，为实施本激励计划，截至本法律意见书出具之日，公司已经履行了以下法定程序：

1、公司董事会薪酬与考核委员会拟订了《激励计划（草案）》，并将其提交公司董事会审议。

2、2021年8月27日，公司召开第一届董事会第十次会议，审议通过了《关于公司<2021年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2021年限制性股票激励计划有关事项的议案》等议案。

3、2021年8月27日，公司独立董事对《激励计划（草案）》进行了认真审核，发表了如下独立意见：

“一、关于公司《2021年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的独立意见

1、公司《2021年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）及摘要的拟定、审议流程符合《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规、规章和规范性文件的规定。

2、未发现公司存在《管理办法》等法律、法规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。

3、《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）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，符合《上市公司股权激励管理办法》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》规定的激励对象条件，符合公司《2021 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要规定的激励对象范围，其作为公司本次限制性股票激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

4、公司本次激励计划的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件的规定；对各激励对象限制性股票的授予安排、归属安排（包括授予数量、授予日期、授予条件、授予价格、任职期限、归属条件、归属日等事项）未违反有关法律、法规和规范性文件的规定，未损害公司及全体股东的利益。

5、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。

6、公司实施股权激励计划可以进一步完善公司的激励、约束机制，完善薪酬考核体系，提高公司可持续发展能力，使经营者和股东形成利益共同体，提高管理效率和经营者的积极性、创造性与责任心，并最终有利于提高公司业绩，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报，不会损害公司及全体股东的利益。

作为公司的独立董事，我们认为公司实施激励计划不会损害公司及其全体股东的利益，一致同意公司实施本次股权激励计划。

二、《关于公司<2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》的独立意见

公司限制性股票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。

公司层面业绩考核指标为营业收入增长率，公司选取年度营业收入增长率完成情况作为公司层面业绩考核指标，该指标是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业新产品研发进度及经营业务拓展趋势的重要标志，年度营业收入增长率直接反映了公司成长能力和行业竞争力提升。在综合考虑了宏观经济环境、历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的

基础上，设定了本次股权激励计划业绩考核指标，指标设定合理、科学。公司为本次限制性股票激励计划设置的年度营业收入增长率（相对于 2020 年营业收入值）考核指标分为两个指标，其中触发值是公司 2021-2023 年设定的最低经营目标，即年度营业收入增长率较 2020 年营业收入值分别不低于 40%、64%、80%；目标值是公司 2021-2023 年年度营业收入增长率较 2020 年营业收入值分别不低于 50%、80%、100%。

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归属条件。

综上所述，我们认为，公司本次股权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，能够达到本次股权激励计划的考核目的。”

4、2021 年 8 月 27 日，公司召开了第一届监事会第七次会议，会议审议通过了《关于公司<2021 年限制性股票激励计划（草案）及其摘要>的议案》《关于公司<2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核实公司<2021 年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单>的议案》等议案。

5、2021 年 8 月 27 日，公司监事会对《激励计划（草案）》进行核查，发表了如下核查意见：

“1、公司不存在《管理办法》等法律、法规规定的禁止实施股权激励计划的情形，包括：（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。公司具备实施股权激励计划的主体资格。

2、公司本次限制性股票激励计划所确定的激励对象不存在下列情形：（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。

本次激励对象未包括公司的独立董事、监事。本次激励对象均符合《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件，符合公司《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司限制性股票激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

3、公司《激励计划（草案）》的制定、审议流程和内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》等有关法律、法规及规范性文件的规定；对各激励对象限制性股票的授予安排、归属安排（包括授予数量、授予日、授予价格、任职期限要求、归属条件等事项）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。本次限制性股票激励计划的相关议案尚需提交公司股东大会审议通过后方可实施。

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、公司实施股权激励计划可以健全公司的激励机制，完善激励与约束相结合的分配机制，提高公司管理效率与水平，有利于公司的可持续发展，且不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形。

综上所述，我们一致同意公司实施 2021 年限制性股票激励计划。”

（二）本激励计划需要履行的后续程序

根据《管理办法》和《激励计划（草案）》的相关规定，金迪克实施本激励计划尚待履行如下程序：

1、本激励计划经公司董事会审议通过后，股东大会召开前，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天；

2、公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，公司将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。

3、公司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其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

4、公司召开股东大会审议本激励计划时，独立董事应当就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

5、股东大会对本激励计划的内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过。除上市公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东以外，其他股东的投票应当单独统计并予以披露。股东大会表决时提供现场投票和网络投票两种方式。

6、公司股东大会审议通过本激励计划，公司在 60 日内向激励对象授予限制性股票并完成公告。并且，随着本激励计划的进展，按本激励计划的相关规定依法办理归属、取消归属等事项。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，本次激励计划履行了现阶段应履行的法定程序，上述程序符合《管理办法》《上市规则》及《披露指引》等有关规定；本次激励计划尚需根据《管理办法》《上市规则》及《披露指引》继续履行相关法定程序，并经公司股东大会审议通过后方可实行。

四、激励对象确定的合法合规性

经本所律师核查，《激励计划（草案）》第四章已明确规定了激励对象确定的法律依据和职务依据、激励对象的范围和激励对象的核实程序，该内容符合《管理办法》《上市规则》及《披露指引》的规定，具体分析详见本法律意见书之“二、本激励计划内容的合法合规性之（二）本激励计划的具体内容之 1、激励对象的确定依据和范围”。

经本所律师初步核查，列入本激励计划激励对象名单的人员不存在《管理办法》第八条第二款第（一）项至（六）项的情形。

综上所述，本所律师认为，列入公司本激励计划激励对象名单的人员具备《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格，符合《管理办法》等规定的激励对象条件，符合公司《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司股权激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

五、本激励计划的信息披露

根据公司的说明，公司董事会审议通过《激励计划（草案）》后，公司将根据《管理办法》《上市规则》《披露指引》等有关法律、法规以及规范性文件的规定，及时公告与本激励计划有关的董事会决议、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、《考核管理办法》等文件。随着本激励计划的进行，公司还将根据《管理办法》《上市规则》《披露指引》等有关法律、法规以及规范性文件的规定继续履行相应的信息披露义务。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司已依法履行了现阶段应当履行的信息披露义务。随着本次激励计划的进行，公司尚需根据《管理办法》《上市规则》《披露指引》等法律、法规和规范性文件的规定履行后续信息披露义务。

六、公司不存在为激励对象提供财务资助的情形

根据《激励计划（草案）》的内容及公司的确认及承诺，参加公司本次激励计划的激励对象的资金为自筹资金，公司不存在为激励对象提供贷款以及其他任何形式的财务资助的情况，包括为其贷款提供担保。

经核查，本所律师认为，公司已承诺不为本次激励计划确定的激励对象提供财务资助的安排，符合《管理办法》第二十一条的规定。

七、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

根据公司提供的相关文件并经本所律师核查，如本法律意见书第二部分“本次股权激励计划内容的合法合规性”所述，公司本次激励计划的内容符合《管理办法》和《披露指引》的有关规定，不存在违反有关法律、行政法规的情形。

如本法律意见书第三部分“本激励计划涉及的法定程序”所述，《激励计划（草案）》依法履行了内部决策程序，保证了激励计划的合法性及合理性，并保障了股东对公司重大事项的知情权及决策权。公司独立董事及监事会对本次激励计划发表了明确意见，认为本次股权激励计划的实施将有利于充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

经核查，本所律师认为，公司本次激励计划不存在违反有关法律、法规及规范性文件的情形，亦不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

八、本激励计划涉及的回避表决情况

根据《激励名单》及公司的确认，本次激励计划拟激励对象名单中不存在拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事，公司董事无需对相关议案回避表决。

经核查，本所律师认为，董事会审议相关议案的流程符合《管理办法》《上市规则》及《披露指引》等相关法律、法规和规范性文件的规定。

九、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，公司符合《管理办法》《上市规则》规定的实施本激励计划的条件；本激励计划的内容符合《管理办法》《上市规则》的规定；本激励计划的相关程序符合《管理办法》《上市规则》及《披露指引》的规定；激励对象的确定符合《管理办法》《上市规则》及相关法律法规的规定；公司就本激励计划已经履行了现阶段所必要的法定程序和信息披露义务；公司不存在为激励对象提供财务资助的情形；本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；本激励计划相关议案的表决不涉及关联董事回避表决的情形。

本激励计划尚需提交公司股东大会审议通过后方可实施。

本法律意见书正本伍份，无副本，经本所律师签字并加盖本所公章后生效。

（以下无正文，为签署页）

（本页无正文，系《上海市锦天城律师事务所关于江苏金迪克生物技术股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》之签署页）



上海市锦天城律师事务所

负责人：_____
顾功耘

经办律师：_____
庞 景

经办律师：_____
邹泽兵

2021 年 8 月 27 日