
北京市天元律师事务所
关于恒为科技（上海）股份有限公司
2020 年股票期权激励计划之
法律意见



北京市天元律师事务所
中国北京市西城区丰盛胡同 28 号太平洋保险大厦 B 座 10 层
邮编：100032

北京市天元律师事务所

关于恒为科技（上海）股份有限公司

2020 年股票期权激励计划之

法律意见

京天股字（2020）第112号

致：恒为科技（上海）股份有限公司

根据北京市天元律师事务所（以下简称“本所”）与恒为科技（上海）股份有限公司（以下简称“公司”）签订的《委托代理协议》，本所担任公司本次实行 2020 年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”、“本激励计划”或“本计划”）的专项中国法律顾问并出具法律意见。

本所及经办律师依据《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》”）、《律师事务所从事证券法律业务管理办法》以及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》”）等有关法律、法规及规范性文件的规定及本法律意见出具日以前已经发生或者存在的事实，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责的精神，出具本法律意见。

为出具本法律意见，本所律师审阅了公司公告的《恒为科技（上海）股份有限公司 2020 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《计划（草案）》”）以及本所律师认为需要审查的其他文件，对相关的事实进行了核查和验证。

本所律师特作如下声明：

1、本所及经办律师依据《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）》等规定及本法律意见出具之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，保证本法律意见所认定的事实真实、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。

2、本所律师已按照依法制定的业务规则，采用了书面审查、查询、计算、复核等方法，勤勉尽责、审慎履行了核查和验证义务。

3、本所律师在出具本法律意见时，对与法律相关的业务事项已履行法律专业人士特别的注意义务，对其他业务事项已履行普通人一般的注意义务。

4、本所律师对从国家机关、具有管理公共事务职能的组织、会计师事务所、资产评估机构、资信评级机构、公证机构等公共机构直接取得的文件，对与法律相关的业务事项在履行法律专业人士特别的注意义务，对其他业务事务在履行普通人一般的注意义务后作为出具法律意见的依据；对于不是从公共机构直接取得的文书，经核查和验证后作为出具法律意见的依据。

5、本所同意将本法律意见作为公司本次激励计划所必备法律文件，随其他材料一同上报或公告，并依法承担相应的法律责任。

6、本法律意见仅供公司为本次激励计划之目的而使用，不得被任何人用于其他任何目的。

基于上述，本所律师发表法律意见如下：

一、公司实行本次激励计划的条件

1、经本所律师核查，公司系一家经中国证监会和上海证券交易所依法核准的在上海证券交易所上市的股份有限公司，股票简称“恒为科技”，股票代码“603496”。

公司现持有上海市工商行政管理局于 2020 年 3 月 19 日核发的统一社会信用代码为 91310000748772166A 的《营业执照》。根据该《营业执照》记载，公司名称为“恒为科技（上海）股份有限公司”，成立日期为 2003 年 3 月 31 日，营业期限为 2003 年 3 月 31 日至不约定期限，住所为上海市徐汇区乐山路 33 号 103 室，法定代表人为沈振宇，注册资本为人民币 20,239.5699 万元，公司类型为股份有限公司（上市、自然人投资或控股），经营范围为“信息科技和网络通信技术领域内的技术开发、技术服务、技术咨询、技术转让，通信设备、计算机软硬件及相关配套设备、电子设备及元器件、光器件、安全技术防范产品的设计开发、销售和服务，计算机系统集成，网络工程、通信建设工程设计与施工，从事货物及技术的进出口业务。”

本所律师认为，公司依法设立并有效存续，不存在需要终止的情形，具有实行本次激励计划的主体资格。

2、根据公司确认及本所律师核查，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，本所律师认为，截至本法律意见出具之日，公司为依法设立并有效存续的股份有限公司，不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形，公司符合实行本次激励计划的条件。

二、本次激励计划的内容

2020年3月30日，公司第二届董事会第十九次会议审议通过了《关于<恒为科技（上海）股份有限公司2020年股票期权激励计划（草案）>及摘要的议案》。经本所律师查阅《计划（草案）》，本次激励计划的主要内容如下：

（一）本次激励计划的目的

《计划（草案）》第二章载明，公司实行本次激励计划的目的如下：

1、建立和完善经营管理层与所有者利益共享机制，实现公司、股东和员工利益的一致性，促进各方共同关注公司的长远发展，从而为股东带来更高效、更持久的回报。

2、进一步完善公司治理结构，健全公司长期、有效的激励约束机制，确保公司长期、稳定发展。

3、有效调动管理者和员工的积极性，吸引和保留优秀管理人才和业务骨干，防止人才流失，提高公司凝聚力和竞争力。

本所律师认为，《计划（草案）》明确了实行本次激励计划的目的，符合《管理办法》第九条第（一）款的规定。

（二）激励对象的确定依据和范围

《计划（草案）》特别提示部分及第四章载明，本计划激励对象的确定依据和范围如下：

1、激励对象不存在不得成为激励对象的下列情形：

（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。

2、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》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高级管理人员、公司及子公司中层管理人员、核心技术（业务）人员等。不包括独立董事、监事以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、激励对象的范围

本计划涉及的激励对象共计 173 人，包括：

- (1) 公司高级管理人员；
- (2) 公司及子公司中层管理人员；
- (3) 公司及子公司核心技术（业务）人员；
- (4) 董事会认为应当激励的骨干员工。

本激励计划涉及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。

以上激励对象中，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在股东大会审议本激励计划时与公司或公司的控股子公司签署劳动合同或者聘任合同。

4、激励对象的核实

- (1) 本激励计划经董事会审议通过后，公司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，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。

(3) 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，《计划（草案）》明确了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）款、第三十七条的规定。

（三）标的股票的来源和数量

《计划（草案）》第五章载明，本计划标的股票的来源、数量如下：

1、本次激励计划的股票来源

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公司 A 股普通股。

2、授出股票期权数量

本激励计划拟向激励对象授予 400 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 20,239.5699 万股的 1.98%。

本激励计划所涉及股票期权份额一次性授予。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

综上，本所律师认为，《计划（草案）》明确本次激励计划为股票期权激励计划，并明确了股票种类、来源、数量及占上市公司股份总额的百分比等，符合《管理办法》第九条第（三）款、第十二条的规定。

（四）激励对象获授的股票期权分配情况

《计划（草案）》第五章载明，本计划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（万股）	占授予股票期权总数的比例	占《计划（草案）》公布时总股本的比例
张诗超	副总经理	15	3.75%	0.07%

黄明伟	副总经理	15	3.75%	0.07%
秦芳	财务总监	8	2.00%	0.04%
中层管理人员及核心技术 (业务) 人员 (170 人)		362	90.50%	1.79%
合计 (173 人)		400	100.00%	1.98%

注：1、上述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公司股票，累计均未超过公司总股本的 1%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股票总数累计不超过公司股本总额的 10%。

2、上述拟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。

本所律师认为，《计划（草案）》明确了作为公司高级管理人员的激励对象各自可获授的权益数量、占股权激励计划拟授出权益总量的百分比，以及按职务划分的其他激励对象可获授的股票期权数量及占拟授出权益总量的百分比，符合《管理办法》第九条第（四）款的规定；《计划（草案）》明确了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不超过公司股本总额的 10%，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，累计不得超过公司股本总额的 1%，符合《管理办法》第十四条第（二）款的规定。

（五）本次计划的有效期限、股票期权的授权日、等待期、可行权日和禁售期

《计划（草案）》第六章载明，本计划的有效期限、授予日、等待期、可行权日和禁售期如下：

1、本次激励计划的有效期限

本激励计划有效期限自股票期权授权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 36 个月。

2、本激励计划的授权日

授权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，授权日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内完成授权日的确定、授予登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将及时披露未完成的原因并终止实施股权激励，未授予的股票期权作废失效。

3、本激励计划的等待期

股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段为等待期，激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自授权日起计算，授予的股票期权等待期分别为 12 个月、24 个月。

4、本激励计划的可行权日

在本激励计划的股票期权自授权日起满 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 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) 自可能对本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。

授予的股票期权自本期激励计划授权日起满 12 个月后，激励对象应在未来 24 个月内分两期行权。

本激励计划授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授权日起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%
第二个行权期	自授权日起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%

在上述约定期间内未行权的当期股票期权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权，公司将按本计划规定的原则注销激励对象相应尚未行权的股票期权。

5、本激励计划禁售期

本次股票期权激励计划的禁售规定按照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：

(1) 激励对象为公司高级管理人员的，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，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益。

(3) 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。

综上，本所律师认为，《计划（草案）》明确了本计划有效期、股票期权的授权日、等待期、可行权日和禁售期，符合《管理办法》第九条第（五）款、第十三条、第十六条、第三十条、第三十一条、第三十二条的规定。

（六）股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

《计划（草案）》第七章载明，本计划股票期权的行权价格及行权价格的确定方法具体如下：

1、授予的股票期权的行权价格

授予股票期权的行权价格为每股 18.25 元，即在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以每股 18.25 元购买 1 股公司股票的权利。

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、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

2、授予的股票期权的行权价格的确定方法

授予的股票期权行权价格为董事会决议日（指公司第二届董事会第十九次会议决议日，下同）前 120 个交易日股票交易均价的 75%，每股 18.25 元。

本次股票期权的行权价格采取自主定价方式，符合《管理办法》的规定。

公司自 2017 年 6 月上市以来，已于 2018 年实施了一期股权激励计划。2019 年公司未达成业绩考核目标，所有激励对象均不得解除当期限制性股票限售，故未取得预期的激励效果，且考虑到第三个解除限售期需视 2020 年业绩考核完成情况确定是否可以解除限售，当前公司需要制定新一期股权激励计划，保证激励的连贯性。

公司是人才技术导向性企业，行业内人才竞争激烈，有效地实施股权激励是稳定核心人才的重要途径之一；再者，近几年我国资本市场及股价波动较大，导致很多股票期权计划失败，员工即使能够行权，收益也达不到预期的激励效果。为保证激励效果，推动本期激励计划的顺利实施，公司希望寻求一定的边际效应。因此综合考虑激励力度、公司业绩状况、股份支付费用、员工出资成本等多种因素，最终选择股票期权作为激励工具，且行权价格采用自主定价方式，以董事会决议日前 120 个交易日公司股票交易均价的 75% 确定，即每股 18.25 元。

另外，公司已聘请独立财务顾问对本次激励计划的可行性、行权价格定价依据和定价方法的合理性、实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益的影响、是否存在损害上市公司利益以及全体股东利益的情形等发表了专业意见。

综上，本所律师认为，《计划（草案）》明确规定了股票期权的行权价格及行权价格的确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）款和第二十九条及第三十六条的规定。

（七）股票期权的授予条件和行权条件

《计划（草案）》第八章载明，本计划股票期权的授予条件与行权条件如下：

1、授予条件

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）公司未发生如下任一情形：

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者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。

(2) 激励对象未发生如下任一情形:

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。

2、行权条件

行权期内, 同时满足下列条件时, 激励对象获授的股票期权方可行权:

(1) 公司未发生如下任一情形:

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者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。

(2) 激励对象未发生如下任一情形：

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。

公司发生上述第（一）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（二）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

本激励计划授予的股票期权，在行权期的各个会计年度中，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。

授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2019年营业收入为基数，2020年营业收入增长率不低于20%。
第二个行权期	以2019年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于50%。

注：1、上述“营业收入”以年度报告披露的合并报表数值为准；

2、上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。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计划行权的股票期权均不得行权，均由公司注销。

(4) 个人层面绩效考核要求

根据公司《2020年股票期权激励计划实施考核管理办法》，个人的绩效考核结果分为 A/B+/B/C/D 这五个等级。

考核等级	A	B+	B	C	D
行权比例	100%	100%	90%	60%	0%

每一个会计年度结束后，由董事会薪酬与考核委员会组织领导对激励对象进行个人绩效的考核，并对考核结果进行评审评估，实际可行使股票期权数量与激励对象上一年度绩效评价结果挂钩。

若激励对象在上一年度的个人绩效考核等级为“A/B+/B/C”（合格），则激励对象可按照本激励计划规定的行权比例进行行权。

若激励对象在上一年度的个人绩效考核等级为“D”（不合格），公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销。

综上，本所律师认为，《计划（草案）》明确了激励对象获授股票期权的条件和行权的条件，包括分期行权的条件，符合《管理办法》第九条第（七）款、第十条和第十一条的规定。

（八）股票期权的授予程序和行权程序

《计划（草案）》第十一章第二节及第三节载明，本计划公司授出股票期权及激励对象行权的程序如下：

1、股票期权的授予程序

（1）股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署股权激励协议，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，董事会应当就股权激励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。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意见。

（3）公司监事会应当对股票期权授权日及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股权激励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、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

（5）股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内授予激励对象

股票期权并完成公告、登记等相关程序。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》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内)。

(6) 公司授予股票期权前，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登记事宜。

(7) 公司董事会应当在授予的股票期权登记完成后及时披露相关实施情况的公告。

2、股票期权的行权程序

(1) 在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励计划设定的行权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行权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，由公司统一办理行权事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

(2) 激励对象可对已行权的公司股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

(3) 公司股票期权行权前，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登记事宜。

综上，本所律师认为，《计划（草案）》明确了公司授出股票期权及激励对象行权的程序，符合《管理办法》第九条第（八）款的规定。

(九) 股票期权激励计划的调整方法和程序

《计划（草案）》第九章对股票期权的数量和行权价格的调整方法和程序进行了规定，符合《管理办法》第九条第（九）款的规定。

(十) 股票期权的会计处理及对公司业绩的影响

《计划（草案）》第十章明确了股票期权的会计处理方法、股票期权的公允价值及确定方法、预计股票期权实施对各期经营业绩的影响等进行了规定，符合《管理办法》第九条第（十）款的规定。

(十一) 本次激励计划的变更、终止

《计划(草案)》第十一章第四节对本次激励计划的变更和终止程序进行了规定,符合《管理办法》第九条第(十一)款的规定。

(十二) 公司、激励对象发生变化时的处理

《计划(草案)》第十三章第一节和第二节明确了公司发生控制权变更、合并、分立以及激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时股权激励计划的执行;符合《管理办法》第九条第(十二)款的规定。

(十三) 公司与激励对象之间的争议解决机制

《计划(草案)》第十三章第三节对公司与激励对象之间相关纠纷或争议解决机制进行了规定,符合《管理办法》第九条第(十三)款的规定。

(十四) 公司与激励对象的其他权利义务

《计划(草案)》第十二章对公司与激励对象各自的权利义务进行了规定,符合《管理办法》第九条第(十四)款的规定。

综上,本所律师认为,本次激励计划内容符合《管理办法》的有关规定,不存在违反相关法律、法规的情形。

三、本次激励计划的拟订、审议、公示等程序

经本所律师核查,截至本法律意见出具之日,公司为实行本次激励计划已履行如下程序:

1、公司董事会薪酬与考核委员会拟定了《恒为科技(上海)股份有限公司 2020 年股票期权激励计划(草案)》,提交董事会审议;

2、2020 年 3 月 30 日,公司召开第二届董事会第十九次会议,审议通过了《关于<恒为科技(上海)股份有限公司 2020 年股票期权激励计划(草案)及摘要>》等相关议案;

3、2020年3月30日，公司独立董事就本次激励计划发表独立意见，认为公司实施本次股权激励计划有利于公司的持续健康发展，有利于对核心人才形成长效激励机制，不存在损害公司及全体股东尤其是中小股东的情形；设定的考核指标科学，合理，考核体系具有全面性、综合性及可操作性，不会损害公司及全体股东的利益；

4、2020年3月30日，公司召开第二届监事会第十九次会议，就本次激励计划发表意见，认为公司具备实施本次股票期权激励计划的主体资格，列入本次激励计划的激励对象均符合相关法律、法规及规范性文件的规定，实施本次激励计划有利于公司的健康持续发展，不会损害上市公司及全体股东的利益；

5、前述会议结束后，公司发出《关于独立董事公开征集投票权的公告》，公司独立董事陈建波先生公开征集投票权；同时，公司发出《关于召开2019年年度股东大会的通知》，拟于2020年4月20日召开公司2019年年度股东大会，审议与本次激励计划有关的各项议案。

根据《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件的规定，为实行本次激励计划，公司尚需履行如下程序：

1、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的姓名和职务，公示期不少于10天；

2、公司监事会对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见；公司在股东大会审议股权激励计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明；

3、公司对内幕信息知情人在《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、公司股东大会审议本次激励计划，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过。

本所律师认为，公司为实行本次激励计划已履行截止至本法律意见出具之日应

当履行的法定程序，公司尚需履行《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件规定的审议、公示等后续法定程序。

四、本次激励计划激励对象的确定

1、如本法律意见书第二部分“本次激励计划的内容”之“（二）激励对象的确定依据和范围”所述，《计划（草案）》明确了本计划激励对象的确定依据和范围。本计划激励对象为公司高级管理人员、公司及子公司中层管理人员、核心技术（业务）人员等，合计 173 人。

2、2020 年 3 月 30 日，公司第二届董事会第十九次会议审议通过了《关于<恒为科技（上海）股份有限公司 2020 年股票期权激励计划（草案）>及摘要的议案》，独立董事发表了独立意见。公司第二届监事会第十九次会议对本激励计划的激励对象名单进行了核实，审议通过《关于核实<恒为科技（上海）股份有限公司 2020 年股票期权激励计划激励对象名单>的议案》。公司监事会认为列入公司本次股票期权激励计划激励对象名单的人员具备《公司法》、《证券法》等法律、法规及《公司章程》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格，符合《管理办法》、《计划（草案）》及摘要规定的激励对象条件，其作为公司本次股票期权激励对象的主体资格合法、有效。

综上，本所律师认为，本次激励计划激励对象的确定符合《管理办法》及相关法律法规的规定。

五、公司履行信息披露义务的情况

1、公司于 2020 年 3 月 30 日召开董事会审议通过《关于<恒为科技（上海）股份有限公司 2020 年股票期权激励计划（草案）>及摘要的议案》及相关议案，同日召开监事会，并公告了董事会决议、《恒为科技（上海）股份有限公司 2020 年股

票期权激励计划（草案）摘要公告》、独立董事意见、监事会决议；

2、公司已发出《关于独立董事公开征集投票权的公告》，公司独立董事公开征集投票权；

3、公司已发出《关于召开 2019 年年度股东大会的通知》，拟于 2020 年 4 月 20 日召开公司 2019 年度股东大会，审议与本次激励计划有关的各项议案。

本所律师认为，公司就本次激励计划履行了截至本法律意见出具之日应当履行的信息披露义务，符合《管理办法》关于上市公司信息披露义务的有关规定。随着本次激励计划的进展，公司还需按照《管理办法》及其他法律法规、规范性文件的相关规定，履行持续信息披露义务。

六、公司未向激励对象提供财务资助

根据《计划（草案）》、公司及激励对象的说明，激励对象将自筹股票期权行权所需资金，公司确认并承诺不存在为激励对象提供贷款或其他任何形式的财务资助，包括不得为其贷款提供担保的情形，符合《管理办法》第二十一条的规定。

七、本次激励计划对公司及全体股东利益的影响

根据《计划（草案）》，公司实行本次激励计划的目的是“1、建立和完善经营管理层与所有者利益共享机制，实现公司、股东和员工利益的一致性，促进各方共同关注公司的长远发展，从而为股东带来更高效、更持久的回报。2、进一步完善公司治理结构，健全公司长期、有效的激励约束机制，确保公司长期、稳定发展。3、有效调动管理者和员工的积极性，吸引和保留优秀管理人才和业务骨干，防止人才流失，提高公司凝聚力和竞争力。”

公司第二届监事会第十九次会议审议通过了《关于<恒为科技（上海）股份有限公司 2020 年股票期权激励计划（草案）>及摘要的议案》等与本次激励计划相关

的议案，监事会认为，公司具备实施本次股票期权激励计划的主体资格，列入本次激励计划的激励对象均符合相关法律、法规及规范性文件的规定，实施本次激励计划有利于公司的健康持续发展，不会损害上市公司及全体股东的利益。

公司独立董事已就本次激励计划发表独立意见，认为公司实施本次股权激励计划有利于公司的持续健康发展，有利于对核心人才形成长效激励机制，不存在损害公司及全体股东尤其是中小股东的情形；设定的考核指标科学，合理，考核体系具有全面性、综合性及可操作性，不会损害公司及全体股东的利益。

综上，本所律师认为，公司制定的本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。

八、关联董事回避表决情况

根据《计划(草案)》及公司的说明，本次激励计划激励对象不包括公司董事，且与公司董事不存在关联关系，不存在需要关联董事回避表决的情况。

九、结论意见

综上，本所律师认为，截至本法律意见出具日，公司具备实行本次激励计划的条件；本次激励计划内容符合《管理办法》的有关规定，不存在违反相关法律、法规的情形；公司已依法履行了截至本法律意见出具之日应当履行的拟订、审议等法定程序，公司尚需依法履行《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件规定的后续法定程序；本次激励计划激励对象的确定符合相关法律、法规和规范性文件的规定；公司已就本次激励计划履行了截至本法律意见出具之日应当履行的信息披露义务，尚需依法履行后续信息披露义务；公司确认及承诺未向激励对象提供财务资助；本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；本次激励计划不存在需要关联董事回避的情况。

本法律意见正本一式两份，具有同等法律效力。

（本页以下无正文）

（本页无正文，为《北京市天元律师事务所关于恒为科技（上海）股份有限公司 2020 年股票期权激励计划之法律意见》的签字盖章页）

北京市天元律师事务所（盖章）

负责人：_____

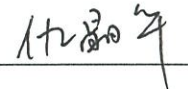


朱小辉

经办律师：_____



翟晓津



仇晶华

本所地址：中国北京市西城区丰盛胡同 28 号

太平洋保险大厦 B 座 10 层，邮编：100032

2020年3月30日