

北京市中伦（深圳）律师事务所
关于海思科医药集团股份有限公司 2019 年限制性股
票激励计划的
法律意见书

二〇一九年四月



中倫律師事務所
ZHONG LUN LAW FIRM

深圳市福田区益田路 6003 号荣超中心 A 栋 8-10 层 邮政编码: 518026
8-10/F, Tower A, Rongchao Tower, 6003 Yitian Road, Futian District, Shenzhen 518026, P.R.China
电话/Tel: (86755) 3325 6666 传真/Fax: (86755) 3320 6888/6889
网址: www.zhonglun.com

北京市中伦（深圳）律师事务所
关于海思科医药集团股份有限公司 2019 年限制性股票激励计划
的
法律意见书

致：海思科医药集团股份有限公司

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》”）、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）发布的《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、深圳证券交易所发布的《中小企业板信息披露业务备忘录第 4 号：股权激励》等相关规定，北京市中伦（深圳）律师事务所（以下简称“本所”）接受海思科医药集团股份有限公司（以下简称“公司”或“海思科”）的委托，就公司限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”或“本计划”）出具本法律意见书。

本所已经得到公司的保证：即公司向本所提供的文件资料及所作出的陈述和说明均是完整、真实和有效的，且一切足以影响本法律意见书的事实和文件均已向本所披露，而无任何隐瞒或重大遗漏；公司提供的文件资料中的所有签字及印章均是真实的，文件的副本、复印件或传真件与原件相符。

本所承诺，本所律师已严格履行法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，对公司本次激励计划相关事宜进行了充分的核查验证，保证本法律意见书中不存在虚假记载、误导性陈述及重大遗漏。

本所同意公司将本法律意见书作为实行本次激励计划的必备文件，随其他文

件材料一同公开披露。

本法律意见书仅供公司为实行本次激励计划之目的使用，未经本所事先书面同意，不得用于任何其他用途。

本所律师按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，在对公司提供的有关文件和事实进行了充分核查验证的基础上，现出具法律意见如下：

一、公司实行本次激励计划的主体资格

（一）海思科是依据《公司法》及其他有关规定依法设立并合法存续、且其人民币普通股（A股）在深圳证券交易所上市的股份有限公司。

根据公司提供的资料并经本所律师核查，海思科原名“西藏海思科药业集团股份有限公司”，由其前身西藏海思科药业集团有限公司依法变更设立，西藏海思科药业集团有限公司于2005年8月26日在西藏山南市工商行政管理局注册登记。2012年，经深圳证券交易所“深证上[2012]12号”文批准，公司发行3,210万股A股，并在深圳证券交易所上市交易，股票代码：002653。

公司目前持有西藏山南市工商行政管理局核发的《营业执照》，统一社会信用代码为91542200741928586E。海思科目前依法有效存续，不存在法律、法规、规范性文件或《公司章程》规定的需要终止的情形。

（二）根据公司提供的资料，经审阅瑞华会计师事务所（特殊普通合伙）于2019年3月26日出具的瑞华审字[2019]51050002号《审计报告》，公司不存在不得实行本次激励计划的下列任一情形：

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。

基于上述，本所认为，公司依法有效存续，不存在法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》规定的需要解散或终止的情形，亦不存在《管理办法》第七条规定的不得实行激励的情形，具备实行本次激励计划的主体资格。

二、本次激励计划的主要内容

公司第三届董事会第二十九次会议于2019年4月12日审议通过了《关于公司2019年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）及其摘要，公司本次激励计划的主要内容如下：

（一）本次激励计划的目的、原则

进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长期、有效的激励约束机制；、通过激励计划，实现股东、公司和激励对象利益的一致，建立股东与经营管理层之间的利益共享、风险共担机制；充分调动公司董事、高级管理人员、核心业务骨干人员、中层管理人员、业务骨干人员核心技术（业务）骨干人员的主动性、积极性和创造性，增强公司管理团队、技术（业务）骨干对实现公司持续、健康发展的责任感和使命感；促进公司长期稳定持续发展，帮助管理层更有效地平衡短期目标与长期目标，保护公司所有者的长期利益和近期利益。

制定激励计划所遵循的基本原则：公平、公正、公开；激励和约束相结合，风险与收益相对称；维护股东权益，为股东带来更高效、持续的回报。

（二）本次限制性股票激励计划的管理机构

1. 股东大会是公司的最高权力机构，负责审核批准实施本激励计划及计划的变更和终止。公司股东大会在对本限制性股票激励计划进行投票表决时，将在提供现场投票方式的同时，提供网络投票方式。

2. 董事会是本计划的执行管理机构，下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本计划并报董事会审议，董事会对本计划审议通过后，报股东大会审议。董

事会在股东大会授权范围内办理本计划的相关事宜。

3. 公司监事会是本激励计划的监督机构，负责对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章和深圳证券交易所业务规则进行监督。

4. 独立董事应当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的利益发表独立意见，并就限制性股票激励计划向所有股东征集委托投票权。

5. 公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，监事会、独立董事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独立意见。

6. 公司在向激励对象授出权益前，监事会、独立董事应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本计划安排存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

（三）激励对象的确定依据和范围

1. 激励对象的确定依据

公司本次激励计划的激励对象系依据《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. 激励对象的范围

公司本次激励计划的激励对象符合相关法律、法规规定，具体范围包括在公司及下属公司任职的以下人员：（1）公司高级管理人员；（2）核心业务骨干人员；（3）中层管理人员、业务骨干人。

其中，刘涵冰为公司监事，目前不符合《管理办法》对激励对象资格的规定。2019年4月9日，刘涵冰向公司提出辞去监事职务，由于刘涵冰辞职将导致公司监事会成员低于法定人数，根据《公司法》的规定，在改选出的监事就任前，

刘涵冰需继续履职。公司将在审议本激励计划的监事会及股东大会召开时审议改选监事的议案，改选监事的议案经公司股东大会通过后，刘涵冰将不再担任公司监事职务，进而符合《管理办法》对激励对象资格的规定。若公司改选监事的议案未获公司股东大会或公司监事会审议通过，公司将取消刘涵冰激励对象资格，不向其授予限制性股票。

除刘涵冰为公司监事外，上述激励对象不包括独立董事、监事、持股 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。本次激励计划的激励对象人数共计 156 人。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公司授予限制性股票时以及在本计划的考核期内于公司（含控股子公司，下同）任职并签署劳动合同。

预留授予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

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。

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。

公司将内幕信息知情人在本计划公告前 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。知悉内幕信息而买卖公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

（四）本次激励计划的股票来源、数量和分配

1. 本次激励计划的股票来源及数量

公司本次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，拟授予的股票数量为 500 万股，约占本激励计划草案公告前一日公司总股本 108,027 万股的 0.463%。

其中，公司首次授予 406 万股，占本次激励计划草案公告前一日公司股份总数 108,027 万股的 0.376%；预留 94 万股，占本次激励计划草案公告前一日公司股份总数 108,027 万股的 0.087%。包括本次激励计划在内，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量累计不超过公司股份总数的 10%；本次激励计划中任何一名激励对象所获授限制性股票数量未超过本次激励计划草案公告时公司股份总数的 1%。

2. 激励对象获授的限制性股票分配情况

(1) 本次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：

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量（万份）	占授予限制性股票总数的比例	占目前总股本的比例
1	段鹏	财务总监	5.5	1.10%	0.005%
2	王萌	副总经理兼董事会秘书	5	1.00%	0.005%
中层管理人员、核心业务骨干、业务骨干及董事会认为应当激励的其他人员			395.5	79.10%	0.366%
预 留			94	18.80%	0.087%
合 计			500	100.00%	0.463%

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当次激励对象相关信息。

(五) 本次激励计划的有效期限、授予日、锁定期、可解锁日、解锁期

1. 本次限制性股票激励计划有效期自限制性股票授予日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 72 个月。

2. 本次激励计划的授予日

(1) 授予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，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内授予限制性股票并完成公告、登记。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。公司将在本计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留权益的授予对象，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

(2) 授予日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- a) 公司定期报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；
- b) 公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- c) 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，至依法披露后二个交易日内；
- d) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

3. 本次激励计划的限售期和解除限售安排

本激励计划授予的限制性股票自授予之日起 12 个月内为锁定期。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。解除限售后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

在限制性股票的锁定期内，激励对象因获授的限制性股票而取得的现金股利由本公司代管，作为应付股利在解锁时向激励对象支付；若根据本计划不能解锁，则不能解锁部分的限制性股票所对应的股利由本公司收回。激励对象获授的限制性股票由于资本公积转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时锁定，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解锁期与限制性股票相同；若根据本计划不能解锁，则由本公司回购注销。

本计划首次授予的限制性股票自本次激励计划授予日起满 12 个月后，在未

来 48 个月内 4 次解锁。首次授予限制性股票解锁期及各期解锁时间安排如下表所示：

解锁期	解锁时间	可解锁比例
第一个解锁期	自首次授予完成登记日起满 12 个月后的首个交易日至授予完成登记之日起 24 个月内的最后一个交易日止	20%
第二个解锁期	自首次授予完成登记日起满 24 个月后的首个交易日至授予完成登记之日起 36 个月内的最后一个交易日止	25%
第三个解锁期	自首次授予完成登记日起满 36 个月后的首个交易日至授予完成登记之日起 48 个月内的最后一个交易日止	25%
第四个解锁期	自首次授予完成登记日起满 48 个月后的首个交易日至授予完成登记之日起 60 个月内的最后一个交易日止	30%

预留部分的限制性股票解锁期及各期解锁时间安排如下表所示：

解锁期	解锁时间	可解锁比例
第一个解锁期	自预留限制性股票授予日起满 12 个月后的首个交易日至授予完成登记之日起 24 个月内的最后一个交易日止	20%
第二个解锁期	自预留限制性股票授予日起满 24 个月后的首个交易日至授予完成登记之日起 36 个月内的最后一个交易日止	25%
第三个解锁期	自预留限制性股票授予日起满 36 个月后的首个交易日至授予完成登记之日起 48 个月内的最后一个交易日止	25%
第四个解锁期	自预留限制性股票授予日起满 48 个月后的首个交易日至授予完成登记之日起 60 个月内的最后一个交易日止	30%

4. 本次激励计划禁售期

禁售期是指对激励对象所获股票解锁后进行售出限制的时间。

(1) 激励对象转让其持有的该部分标的股票，应当符合《公司法》、《证券法》、《上市规则》等相关法律法规以及《公司章程》的规定；

(2) 本公司董事、高级管理人员在公司任职期间，每年可以转让的公司股份不得超过其所持本公司股份总数的 25%，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出售本公司股份占其所持公司股份总数比例不得超过 50%。激励对象中的公司董事和高级管理人员，不得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，否则由此所得收益归本公司所有。

(3) 在本激励计划有效期内，若《公司法》、《证券法》等相关法律法规以及《公司章程》对公司董事、高级管理人员转让持有的公司股票的相关规定进行了修改，则公司董事、高级管理人员转让其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》等相关法律法规以及《公司章程》的规定。

(六) 限制性股票的授予价格及确定方法

1. 首次授予部分限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为每股 7.04 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 7.04 元的价格购买公司向激励对象增发的限制性股票。

2. 首次授予部分限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划授予的限制性股票的授予价格为每股 7.04 元，授予价格的确定方法为不低于股票票面金额，且不低于下述价格较高者：

(1) 本激励计划（草案）公布前一个交易日（2019 年 4 月 12 日）的公司股票交易均价的 50%，即每股 7.04 元；

(2) 本激励计划（草案）公告前 20 个交易日公司股票交易均价的 50%，即每股 6.94 元。

3. 预留限制性股票的授予价格的确定方法

预留部分限制性股票授予价格与首次限制性股票授予价格一致。

(七) 限制性股票的授予与解除限售条件

1. 限制性股票的授予条件

同时满足下列条件时，公司则向激励对象授予限制性股票，反之，若授予条件未达成，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 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) 股东大会批准。

(3) 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. 限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除

限售：

(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) 证监会认定的其他情形。

若公司发生上述第“(1)”项所述情形之一的，公司应当终止实施本计划，不得向激励对象继续授予限制性股票，激励对象根据本计划已获授但尚未解锁的限制性股票由公司回购并注销。

若激励对象发生上述第“(2)”项所述情形之一的，公司不能授予其限制性股票，其已获授但尚未解锁的限制性股票由公司回购并注销。

(3) 公司层面业绩考核要求:

关于解锁时需满足的公司业绩条件, 本激励计划的考核期为 2019 年至 2023 年五个会计年度, 每个会计年度考核一次。对于可解锁期超出上述考核期的限制性股票(含首次授予及预留部分), 不再设置公司业绩考核条件:

a) 首次授予限制性股票年度考核目标:

解锁期	公司业绩考核目标
第一个解锁期	2019 年净利润不低于 4.50 亿元
第二个解锁期	2020 年净利润不低于 5.40 亿元
第三个解锁期	2021 年净利润不低于 6.75 亿元
第四个解锁期	2022 年净利润不低于 8.78 亿元

注: 上述净利润指标以归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

b) 若预留部分在 2019 年授出, 则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致; 若预留部分在 2020 年授出, 预留部分限制性股票年度考核目标:

解锁期	公司业绩考核目标
第一个解锁期	2020 年净利润不低于 5.40 亿元
第二个解锁期	2021 年净利润不低于 6.75 亿元
第三个解锁期	2022 年净利润不低于 8.78 亿元
第四个解锁期	2023 年净利润不低于 11.41 亿元

注: 上述净利润指标以归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的, 所有激励对象考核当年可解除限售的限制性股票不得解除限售, 对应的限制性股票由公司回购注销。

(4) 个人层面绩效考核要求

激励对象只有在上一年度公司达到上述公司业绩考核目标以及个人岗位绩效考核达标的前提下, 才可解锁。具体解锁比例依据激励对象个人绩效考核结果

确定。

激励对象个人绩效考核按照《海思科医药股份有限公司 2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》及公司现行绩效考核相关制度实施，个人绩效考核分为四个档次（优秀、良好、合格、不合格），各考核档次对应的解除限售比例如下：

激励对象类型	优秀	良好	合格	不合格
核心业务骨干	100%	80%	60%	0
高级管理人员及业务骨干	100%	85%	70%	0
其他	100%	90%	75%	0

注：个人当年实际解除限售额度=解除比例×个人当年计划解除限售额度。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利率的利息之和。

董事和高级管理人员的绩效考核由薪酬绩效委员会直接负责，其他激励对象由公司人力资源中心组织考评并负责出具绩效考核报告，并提交公司董事长，由董事长审定后提交薪酬绩效委员会。最后薪酬绩效委员会对所有被考核对象的考核结果审议确认。

3. 考核指标的合理性说明

公司限制性股票考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核，个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标体系为净利润绝对值，净利润指标是公司综合考虑历史业绩、经营环境、行业状况，以及公司未来的发展规划等相关因素而设置的，系公司盈利能力的及企业成长性的最终体现；经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本次限制性股票激励计划设定的利润业绩指标为 2019-2023 年净利润指标分别不低于 4.50 亿元、5.40 亿元、6.75 亿元、8.78 亿元及 11.41 亿元。

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。

综上，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。

(八) 本次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

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司发生资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法均如下：

(1) 资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积金转增股本、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 为调整后的限制性股票数量。

(2) 缩股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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数量。

(3) 配股

$$Q = \frac{Q_0 \times P_1 \times (1 + n)}{P_1 + P_2 \times n}$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为限制性股票登记日当日收盘价；

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 为调整后的限制性股票数量。

（4）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

2. 限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司发生派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，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

$$P = \frac{P_0}{1 + n}$$

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

$$P = \frac{P_0 \times (P_1 + P_2 \times n)}{P_1 \times (1 + n)}$$

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

$$P = \frac{P_0}{n}$$

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. 本次激励计划的调整程序

股东大会授权董事会依本激励计划所列明的原因调整限制性股票授予数量、授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予数量、授予价格后，及时公告并通知激励对象。公司应当聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和限制性股票计划的规定出具专业意见。

公司因其他原因需要调整限制性股票数量、授予价格或激励方式，应经董事会做出决议并由股东大会审议批准后实施。

(九) 限制性股票的会计处理及对公司业绩的影响

1. 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》的规定，公司将在锁定期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解锁人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解锁的限制性股票数量，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各年度相关成本或费用和资本公积。

(1) 授予日

根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认股本和资本公积。

(2) 限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在解除限售日前的每个资产负债表日，按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售比例将取得职工提供的服务计入成本费用和资本公积（其它资本公积），不确认其后续公允价值变动。

(3) 解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售，结转解除限售日前每个资产负债表日确认的资本公积（其它资本公积）；如果全部或部分股票未被解除限售，则由公司按照授予价格进行回购注销，并按照会计准则及相关规定处理。

(4) 限制性股票的公允价值及确定方法

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，公司以市价为基础，对限制性股票的公允价值进行计量。本次授予的限制性股票应确认的总成本=每股限制性股票的成本×限制性股票的数量，其中每股限制性股票的成本=授予日股票收盘价-授予价格。公司于董事会当日运用该模型对首次授予的限制性股票的公允价值进行了预测算，具体参数选取如下：

a) 首次授予日股票收盘价 14.08 元/股(假设首次授予日公司收盘价按本激励计划公告之日前一交易收盘价 14.08 元/股计算)；

b) 授予价格 7.04 元/股；

c) 授予的限制性股票总成本=500 万股*（14.08 元/股-7.04 元/股）=3520 万元。

2. 限制性股票对公司业绩的影响

公司按照相关估值工具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照解除限售比例进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司 2019 年 5 月授予限制性股票，限制性股票成本摊销情况见下表：

单位：万元

需摊销的总费用合计	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年	2023 年
2,858.24	920.99	1,000.38	571.65	293.76	71.46

注：1、上述成本预测和摊销出于会计谨慎性原则的考虑，未考虑所授予限制性股票未来未解锁的情况；2、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关；3、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。

公司以目前情况估计，在不考虑激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。考虑激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

(十) 限制性股票激励计划的实施程序

1. 限制性股票激励计划生效程序

(1) 公司董事会薪酬与考核委员会拟定限制性股票激励计划草案，并提交董事会审议。

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，负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购工作。

(2) 董事会审议本激励计划时，独立董事及监事会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

(3) 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。

(4) 上市公司应当对内幕信息知情人在限制性股票激励计划草案公告前 6 个月内买卖本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。

(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) 公司股东大会在对本次限制性股票激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本次限制性股票激励计划向所有的股东征集委托投票权。

(7) 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，单独统计并披露除公司董事、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的投票情况。

公司股东大会审议股权激励计划时，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，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、解除限售和回购。

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后。

(2) 股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内授予激励对象限制性股票并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的限制性股票登记完成后及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本激励计划终止实施，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限制性股票的期间不计算在 60 日内）。

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。

(3) 股东大会审议通过本次激励计划后，公司与激励对象签署《股权激励协议书》，以约定双方的权利义务关系。

(4) 激励对象将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户，并经注册会计师验资确认，否则视为激励对象放弃认购获授的限制性股票。

(5) 公司授予限制性股票前，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结算事宜。

(6) 公司董事会根据中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定办理实施本计划的相关事宜。

3. 限制性股票的解除限售程序

(1) 在解除限售日前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本计划设定的解除限售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解除限售的条件是否成就出具法律意见。对于满足解除限售条件的激励对象，由公司统一办理解除限售事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司回购并注销其持有的该次解除限售对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

(2) 激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，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) 公司解除激励对象限制性股票限售前，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结算事宜。

4. 本次激励计划的变更、终止程序

(1) 激励计划变更程序

公司在股东大会审议通过股权激励方案之前可对其进行变更。变更需经董事会审议通过。

公司对已通过股东大会审议的本次激励计划进行变更的，应当及时公告并提交股东大会审议，且不得包括下列情形：

- a) 导致提前解除限售的情形；
- b) 降低行权价格或授予价格的情形。

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独立意见。律师事务所应当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) 本次激励计划的终止程序

公司在股东大会审议本次激励计划之前拟终止实施本次激励计划的，需经董事会审议通过。

公司在股东大会审议通过本次激励计划之后终止实施本次激励计划的，应当由股东大会审议决定。

律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本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。

本计划终止时，公司应当回购尚未解除限售的限制性股票，并按照《公司法》的规定进行处理。

公司回购限制性股票前，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结算事宜。

(十一) 公司和激励对象各自的权利义务

1. 公司的权利与义务

(1) 公司具有对本计划的解释和执行权，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有继续解除限售的资格。若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者经考核不合格，经公司董事会批准，可以回购注销激励对象尚未解锁的限制性股票。

(2) 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，经公司董事会批准，可以回购注销激励对象尚未解锁的限制性股票。

(3) 公司不得为激励对象依限制性股票激励计划获取有关限制性股票提供贷款及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

(4) 公司应及时按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

(5) 公司应当根据限制性股票激励计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等有关规定，积极配合满足解锁条件的激励对象按规定解锁。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿解锁并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(6) 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) 激励对象按照本激励计划的规定解锁其获授的限制性股票。

(3) 激励对象的资金来源主要为激励对象自筹资金。

(4) 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，包括但不限于该等股票的分红权、配股权、投票权等。

锁定期内，激励对象因获授的限制性股票而取得的股票股利、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，该等股票的解锁期与相对应的限制性股票相同。

(5) 激励对象获授的限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务。

(6) 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。

(7) 法律、法规规定的其他相关权利义务。

3. 公司确定本计划的激励对象不意味着激励对象必然享有在本计划有效期内一直在公司服务的权利，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或雇佣合同执行。

(十二) 激励计划的终止及处理方法

1. 公司发生异动的处理

(1) 公司出现下列情形之一时，本次激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销：

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行股权激励的情形；

e) 中国证监会认定的其他情形。当公司出现终止计划的上述情形时，激励对象已获授但尚未解锁的限制性股票不得解锁，均由公司回购注销。

(2) 公司出现下列情形之一时，根据相关条件变化程度，由股东大会授权董事会确定本计划的继续执行、修订、中止或终止，有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外：

a) 公司控制权发生变更；

b) 公司出现合并、分立的情形。

当公司出现终止本计划的上述情形时，激励对象已获授但尚未解锁的限制性股票不得解锁，由公司回购注销。

(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解除限售安排的，未解除限售的限制性股票由公司统一回购注销处理，激励对象获授限制性股票已解除限售的，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

按照本次激励计划相关安排，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本次激励计划相关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，但仍为公司的董事（独立董事、监事除外）、高级管理人员、中层管理人员或业务骨干人员等，或在公司下属公司内任职，其获授的限制性股票仍然按照本计划规定的程序进行授予、锁定和解锁。若激励对象成为独立董事、监事或其他不能持有公司限制性股票的人员，尚未解锁的限制性股票由公司按本计划规定的回购价格回购注销。

(2) 激励对象因辞职、公司裁员而离职，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。

(3) 激励对象劳动合同期满时，如双方不再续签劳动合同，自劳动合同期满之日起尚未解锁的标的股票由公司按本计划规定的回购价格回购注销，其已进入解锁期且符合解锁条件的标的股票继续有效。

(4) 激励对象因退休而离职，由董事会决定其获授的限制性股票是否按照退休前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入解锁条件。

(5) 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) 当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，由董事会决定其获授的限制性股票是否按照工伤前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入解锁条件；

b) 当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，董事会可以决定对激励对象根据本计划已获授但尚未解锁的限制性股票不得解锁，并由公司按回购价格回购注销。

(6) 激励对象身故，应分以下两种情况处理：

a) 激励对象若因执行职务身故的，其已获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照死亡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条件不再纳入解锁条件。

b) 激励对象若因其他原因身故的，董事会可以决定对激励对象根据本计划已获授但尚未解锁的限制性股票不得解锁，并由公司按回购价格回购注销。

(7) 其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

(8) 公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本次激励计划和《股权激励协议书》的约定解决；约定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交至成都仲裁委员会解决。

3. 法律法规变化及董事会认为必要时的激励计划的变更及终止

(1) 在本激励计划的有效期内，若股权激励相关法律法规发生修订，在不违背本激励计划方案的前提下，董事会可以对本激励计划进行管理和调整。但如果法律、法规或相关监管机构要求该等修改需得到股东大会或/和相关监管机构的批准，则由股东大会调整，或者董事会经股东大会的授权调整。

(2) 董事会认为有必要时，可提请股东大会决议终止实施本计划。股东大会决议通过之日起，激励对象已获授但尚未解锁的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。

(十三) 限制性股票回购注销原则

公司按本次激励计划规定回购注销限制性股票的，回购价格为授予价格，但根据本次激励计划需对回购价格进行调整的除外。

1. 回购价格的调整方法

若限制性股票在授予后，公司发生派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等影响公司股票价格进行除权、除息处理的情况时，公司按下列约定对尚未解除限售的限制性股票的回购价格中的授予价格做相应调整，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

$$P = \frac{P_0}{1 + n}$$

其中： P_0 为调整前的回购价格； 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（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； P 为调整后的回购价格。

(2) 配股

$$P = \frac{P_0 \times (P_1 + P_2 \times n)}{P_1 \times (1 + n)}$$

其中： P_0 为调整前的回购价格； 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 为调整后的回购价格。

(3) 缩股

$$P = \frac{P_0}{n}$$

其中： P_0 为调整前的回购价格； n 为缩股比例； P 为调整后的回购价格。

(4) 派息

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的回购价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的回购价格，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，限制性股票的回购价格不做调整。

2. 回购数量的调整方法

若限制性股票在授予后，公司发生资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事项，公司应当按照调整后的数量对激励对象获授的尚未解除限售的限制性股票及基于此部分获得的其他海思科股票进行回购。调整方法如下：

(1) 资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积金转增股本、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 为调整后的限制性股票数量。

(2) 缩股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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数量。

(3) 配股

$$Q = \frac{Q_0 \times P_1 \times (1 + n)}{P_1 + P_2 \times n}$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为限制性股票登记日当日收盘价； 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 为调整后的限制性股票数量。

(4) 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票回购数量不做调整。

3. 回购价格的调整程序

(1) 公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的

回购价格。董事会根据上述规定调整回购价格后，应及时公告。

(2) 出现以下情形的，回购价格不得高于授予价格：

a) 对公司出现本计划规定的限制性股票的授予条件中公司不得实施本计划的情形负有个人责任的；或

b) 出现本计划规定的限制性股票的授予条件中激励对象个人不得出现的情形的。

出现其他情形的，回购价格不得高于授予价格加上银行同期存款利息之和。因其他原因需要调整限制性股票回购价格的，应经董事会做出决议并经股东大会审议批准。

4. 回购注销的程序

a) 公司因本计划的规定实施回购时，应召开董事会审议回购股份方案，并依法将回购股份方案提交股东大会批准；

b) 律师事务所应当就回购股份方案是否符合法律、行政法规、《管理办法》的规定和股权激励计划的安排出具专业意见；

c) 公司向交易所申请解除该等限制性股票限售，在解除限售后三十个工作日内公司将回购款支付给激励对象并于证券登记公司完成相应的股份的过户；在过户完成后的合理时间内，公司注销该部分股票。

基于上述，本所认为，公司董事会薪酬与考核委员会制订的《激励计划（草案）》内容完备，符合《管理办法》第九条的规定。

三、本次激励计划的拟订、审议、公示等程序

(一) 2019年4月11日，公司召开了董事会薪酬与考核委员会会议，审议通过了《关于公司2019年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》、《关于公司2019年限制性股票激励计划实施考核管理办法的议案》，一致表决同意议案提请公司董事会审议。

(二) 2019年4月12日,公司召开了第三届董事会第二十九次会议,审议通过了《关于公司2019年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要、《关于公司2019年限制性股票激励计划实施考核管理办法》、《关于提请股东大会授权董事会办理2019年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。

(三) 2019年4月12日,公司独立董事对本次激励计划发表了同意的独立意见,独立董事认为:

1. 《激励计划(草案)》及其摘要的拟定、审议程序符合《管理办法》等有关法律、法规、规章及规范性文件的规定。

2. 公司不存在《管理办法》等法律、法规、规章及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。

3. 公司《激励计划(草案)》所确定的激励对象,其中刘涵冰女士为公司监事,目前不符合《管理办法》对激励对象资格的规定(2019年4月9日,刘涵冰女士向公司提出辞去监事职务,由于刘涵冰女士辞职将导致公司监事会成员低于法定人数,根据《公司法》的规定,在改选出的监事就任前,刘涵冰女士需继续履职。公司将在审议本激励计划的监事会及股东大会召开时审议改选监事的议案,改选监事的议案经公司股东大会通过后,刘涵冰女士将不再担任公司监事职务,进而符合《管理办法》对激励对象资格的规定),若公司改选监事的议案未获公司股东大会或公司监事会审议通过,公司将取消刘涵冰女士激励对象资格,不向其授予限制性股票;其他激励对象均符合《公司法》等法律、法规、规章及规范性文件和《公司章程》有关任职资格的规定。同时,激励对象亦不存在《管理办法》等法律、法规、规章及规范性文件规定的禁止获授股权激励的情形,激励对象的主体资格合法、有效。

4. 公司《激励计划(草案)》的制定、审议程序和内容符合《管理办法》等有关法律、法规、规章及规范性文件的规定,关于向各激励对象授予限制性股票的安排及对各激励对象获授的限制性股票的解除限售安排(包括授予数量、授予日期、授予条件、授予价格、解除限售日期、解除限售条件等事项)未违反有关法律、法规、规章及规范性文件的规定,未侵犯公司及全体股东的利益。

5. 本次激励计划不存在上市公司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. 公司实施激励计划可以进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，充分调动激励对象的主动性、积极性和创造性，促进公司长期稳定持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

综上所述，我们同意公司实施本次股权激励事项，并同意将该事项提交股东大会审议。

（四）2019年4月12日，公司召开了第三届监事会第十七次会议，会议审议通过了《关于〈公司2019年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于〈公司2019年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》、《关于核查公司2019年限制性股票激励计划激励对象名单的议案》等议案。监事会认为：

刘涵冰女士为公司监事，目前不符合《管理办法》对激励对象资格的规定。2019年4月9日，刘涵冰女士向公司提出辞去监事职务，由于刘涵冰女士辞职将导致公司监事会成员低于法定人数，根据《公司法》的规定，在改选出的监事就任前，刘涵冰女士需继续履职。公司将在审议本激励计划的监事会及股东大会召开时审议改选监事的议案，改选监事的议案经公司股东大会通过后，刘涵冰女士将不再担任公司监事职务，进而符合《管理办法》对激励对象资格的规定。若公司改选监事的议案未获公司股东大会或公司监事会审议通过，公司将取消刘涵冰女士激励对象资格，不向其授予限制性股票。

经审核，监事会认为：董事会会议审议限制性股票激励计划相关议案的程序和决策合法、有效；实施计划可以进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，充分调动激励对象的主动性、积极性和创造性，促进公司长期稳定持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

（五）公司将于2019年4月13日在内部OA对激励对象进行公示，拟公示十天。

基于上述，本所认为，公司实施本次激励计划已履行部分法定程序，符合《管

理办法》第三十三条、第三十四条、第三十五条的有关规定；公司尚待履行后续程序。

四、激励对象的确定

本次激励计划的激励对象为公司高级管理人员及子公司部分高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员以及董事会认为需要进行激励的其他激励对象。对符合本次激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会拟定名单并对名单进行公示十日，公司监事会听取公示意见后核实确定。详见本意见书正文部分“二、本次激励计划的内容”之“（二）激励对象的确定依据和范围”。

根据《激励计划（草案）》，激励对象刘涵冰为公司监事，目前不符合《管理办法》对激励对象资格的规定。2019年4月9日，刘涵冰向公司提出辞去监事职务，由于刘涵冰辞职将导致公司监事会成员低于法定人数，根据《公司法》的规定，在改选出的监事就任前，刘涵冰需继续履职。公司将在审议本激励计划的监事会及股东大会召开时审议改选监事的议案，改选监事的议案经公司股东大会通过后，刘涵冰将不再担任公司监事职务，进而符合《管理办法》对激励对象资格的规定。若公司改选监事的议案未获公司股东大会或公司监事会审议通过，公司将取消刘涵冰激励对象资格，不向其授予限制性股票。

基于上述，除激励对象刘涵冰为公司监事外，本所认为，激励对象的确定符合法律法规、《管理办法》第八条的规定。

五、信息披露

公司在巨潮资讯网等媒体上发布《第三届董事会第二十九次会议决议公告》、《第三届监事会第十七次会议决议公告》、《独立董事对相关事项的独立意见》等相关公告，履行了《管理办法》第五十四条规定的披露义务。

基于上述，本所认为，公司已履行了法定的信息披露义务，符合《管理办法》第五十三条、第五十四条的规定。

六、财务资助

公司已出具《声明与承诺函》：声明不存在为激励对象依本次激励计划获取有关权益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的情形。

基于上述，本所认为，公司已承诺不向激励对象提供财务资助，符合《管理办法》第二十一条规定。

七、本次激励计划不存在损害上市公司及股东利益的情形

根据独立董事关于第三届董事会第二十九次会议相关事项的独立董事意见，公司独立董事已对本次激励计划是否损害上市公司、股东利益及合法情况出具意见，认为本次激励计划不存在损害上市公司利益、全体股东利益的情形，不存在违反相关法律、行政法规的情形。

根据公司第三届监事会第十七次会议决议，公司监事会已对本次激励计划是否损害上市公司、股东利益及合法情况出具意见，认为本次激励计划不存在损害上市公司利益、全体股东利益的情形，不存在违反相关法律、行政法规的情形。

基于上述，本所认为，独立董事、监事会已对本次激励计划是否损害上市公司、股东利益及合法情况符合发表意见；经本所律师核查，本次激励计划不存在损害上市公司利益、全体股东利益的情形，不存在违反相关法律、行政法规的情形，符合《管理办法》第三条的规定。

八、关联董事回避表决

本次激励计划激励对象中无公司董事，不涉及关联董事在审议本次激励计划相关议案的董事会表决时履行回避表决的义务。

九、结论意见

基于上述，本所认为，公司具备实施本次激励计划的主体资格，激励计划内容完备、制订程序合法合规，除激励对象刘涵冰不符合规定外其余激励对象符合规定，公司已履行披露义务。公司实施本次激励计划符合法律法规、《管理办法》的规定。

本法律意见书正本三份。

(以下无正文)

（本页为《北京市中伦（深圳）律师事务所关于海思科医药集团股份有限公司
2019 年限制性股票激励计划的法律意见书》的签章页）

北京市中伦（深圳）律师事务所（盖章）

负责人：_____

赖继红

经办律师：_____

庄浩佳

经办律师：_____

邵 帅

二〇一九年 月 日