



北京市朝阳区建外大街丁 12 号英皇集团中心 8 层
8/F, Emperor Group Centre, No.12D, Jianwai Avenue, Chaoyang District, Beijing, 100022, P.R.China
电话/Tel.:010-50867666 传真/Fax:010-65527227 网址/Website:www.kangdalawyers.com

北京 西安 深圳 海口 上海 广州 杭州 沈阳 南京 天津
菏泽 成都 苏州 呼和浩特 香港 武汉 郑州 长沙 厦门 重庆

北京市康达律师事务所
关于长春高新技术产业（集团）股份有限公司
2022 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）的

法律意见书

康达法意字【2022】第 2377 号

二零二二年七月

目 录

释 义.....	1
律师声明.....	4
一、 公司实施本激励计划的主体资格.....	6
(一) 公司依法设立并有效存续.....	6
(二) 公司不存在不得实行股权激励的情形.....	6
二、 本激励计划的合法合规性.....	8
(一) 《激励计划(草案)》的主要内容.....	8
(二) 激励对象的确定依据和范围.....	8
(三) 本激励计划的主要内容.....	11
(四) 本次限制性股票激励的具体内容.....	12
(五) 本次股票期权激励的具体内容.....	23
(六) 其他.....	34
三、 本激励计划的拟定、审议、公示等程序.....	35
(一) 本激励计划已履行的程序.....	35
(二) 本激励计划尚需履行的法定程序.....	37
四、 激励对象确定的合法合规性.....	38
五、 本激励计划的信息披露.....	39
六、 公司不存在为激励对象提供财务资助的情形.....	39
七、 本激励计划对公司及全体股东利益的影响.....	39
八、 本激励计划的回避表决情况.....	40
九、 结论意见.....	41

释 义

在本《法律意见书》中，除非文义另有所指，下列简称具有如下含义：

长春高新、本公司、公司、上市公司	指	长春高新技术产业（集团）股份有限公司
金赛药业	指	长春金赛药业有限责任公司，为本公司控股子公司，长春高新持有其99.5%的股权
本激励计划、本计划	指	长春高新技术产业（集团）股份有限公司2022年限制性股票与股票期权激励计划
《激励计划（草案）》	指	《长春高新技术产业（集团）股份有限公司2022年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
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本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本计划规定获得限制性股票/股票期权的金赛药业的核心管理、技术和业务骨干
授予日、授权日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授予日/授权日必须为交易日
有效期	指	自限制性股票/股票期权授予登记完成之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和股票期权全部行权或注销之日止
限售期	指	激励对象根据本计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售期	指	本计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
解除限售日	指	本计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票解除限售之日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
解除限售条件	指	根据本计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
等待期	指	股票期权授予之日起至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象按照本激励计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	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	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格

行权条件	指	根据本激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
股东大会	指	长春高新技术产业（集团）股份有限公司股东大会
董事会	指	长春高新技术产业（集团）股份有限公司董事会
监事会	指	长春高新技术产业（集团）股份有限公司监事会
《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	《深圳证券交易所股票上市规则》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》（证监会令第148号）
《自律监管指南1号》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第1号——业务办理》
《试行办法》	指	《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175号）
《规范通知》	指	《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配〔2008〕171号文）
《102号通知》	指	《关于进一步做好中央企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》（国资发考分规〔2019〕102号）
《工作指引》	指	《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》（国资考分〔2020〕178号）
《公司章程》	指	《长春高新技术产业（集团）股份有限公司章程》
《考核办法》	指	《长春高新技术产业（集团）股份有限公司2022年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》
《激励办法》	指	《长春高新技术产业（集团）股份有限公司2022年限制性股票与股票期权激励计划管理办法》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
国资委	指	长春新区国有资产监督管理委员会
证券交易所、深交所	指	深圳证券交易所
证券登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
本所	指	北京市康达律师事务所
本《法律意见书》	指	《北京市康达律师事务所关于长春高新技术产业（集团）股份有限公司2022年限制性股票与股票期权激励计划（草案）的法律意见书》
元/万元	指	人民币元/人民币万元

注：1. 本《法律意见书》所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指金赛药业合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2. 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，是由于四舍五入所造成。

北京市康达律师事务所
关于长春高新技术产业（集团）股份有限公司
2022 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）的
法律意见书

康达法意字【2022】第 2377 号

致：长春高新技术产业（集团）股份有限公司

根据长春高新技术产业（集团）股份有限公司与本所签订的《专项法律服务合同》，本所接受长春高新的委托，为长春高新 2022 年限制性股票与股票期权激励计划提供专项法律服务。

本所律师根据《公司法》《证券法》《管理办法》《试行办法》《规范通知》《102 号通知》《工作指引》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件（以下简称“法律法规”）及《公司章程》的有关规定，并按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对长春高新拟实施的 2022 年限制性股票与股票期权激励计划所涉及的相关事宜，出具本《法律意见书》。

律师声明

本所律师根据中国现行法律、法规和规范性文件的有关规定，对出具本《法律意见书》有关的所有文件资料进行了核查、验证。本所律师对本《法律意见书》的出具特作出如下声明：

一、本所律师仅基于本《法律意见书》出具之日以前已经发生或存在的事实发表法律意见。本所律师对所查验事项是否合法合规、是否真实有效进行认定是以现行有效的（或事实发生时施行有效的）法律、法规、规范性文件、政府主管部门做出的批准和确认、本所律师从国家机关、具有管理公共事务职能的组织、会计师事务所、资产评估机构等公共机构直接取得的文书，或本所律师从上述公共机构抄录、复制、且经该机构确认后的材料为依据做出判断；对于不是从上述公共机构直接取得的文书，

或虽为律师从上述公共机构抄录、复制的材料但未取得上述公共机构确认的材料，本所律师已经进行了必要的核查和验证。

二、本所律师对于会计、审计、资产评估等非法律专业事项不具有进行专业判断的资格。本所律师以会计师事务所、资产评估机构出具的文书内容作为依据发表法律意见并不意味着对该文书中的数据、结论的真实性、准确性、完整性做出任何明示或默示的保证。

三、本所律师严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，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。本《法律意见书》中不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。本所律师依法对出具的法律意见承担相应法律责任。

四、长春高新已向本所保证，长春高新已向本所律师提供了出具本《法律意见书》所必需的全部有关事实和文件材料，且一切足以影响本《法律意见书》的事实和文件资料均已向本所披露；其所提供的全部文件资料及所作的陈述和说明均为真实、准确、完整和有效的，不存在任何隐瞒、虚假和遗漏之处及误导性陈述，其所提供的有关副本材料或复印件与原件一致；对于本《法律意见书》至关重要而又无法得到独立的证据支持的事实，本所律师依赖于有关政府部门、长春高新及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。

五、本所律师仅就长春高新《激励计划（草案）》有关法律问题发表意见，不对其他非法律事项发表意见。本《法律意见书》仅供长春高新为本激励计划之目的使用，未经本所同意，不得用作其他目的。

六、本所同意将本《法律意见书》作为长春高新本激励计划所必备的法律文件进行公开披露，并就本《法律意见书》承担相应的法律责任。

本所律师根据《公司法》《证券法》《管理办法》《试行办法》《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）》等有关法律、法规及规范性文件的规定，并按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对公司提供的有关文件和事实进行充分的核查和验证的基础上，出具法律意见如下：

正文

一、公司实施本激励计划的主体资格

（一）公司依法设立并有效存续

经查验，长春高新系由长春高新技术产业发展总公司独家发起，并采取定向募集方式设立的股份有限公司。根据中国证监会《关于长春高新技术产业（集团）股份有限公司申请公开发行股票的批复》（证监发字【1996】355号）、《关于同意长春高新技术产业（集团）股份有限公司采用“上网定价”方式发行A股的批复》（证监发字【1996】356号），长春高新于1996年发行社会公众股（A股）1,364万股，同年12月18日，长春高新股票在深圳证券交易所挂牌交易，股票代码：000661。

根据公司现行有效的《营业执照》并经本所律师登录国家企业信用信息公示系统查询，截至本法律意见书出具之日，公司统一社会信用代码为91220101243899305A，注册地址为长春市高新区海容酒店及海茵广场写字楼B座2708室，法定代表人为马骥，注册资本为人民币40472.029万元，经营范围为：高新技术产品的开发、生产、销售及服务基础设施的开发建设；新药开发、技术转让、咨询服务；物业管理；高新成果转让及中介服务；商业供销业（国家有专项限制经营的商品除外）；餐饮、娱乐、旅馆（办时需许可）；培训；集中供热；产业投资（医药产业）（以上各项仅限分公司、子公司持证经营）。绿化景观工程设计、施工及维护、企业营销策划、广告策划、社会经济信息咨询、房地产中介服务、房屋销售代理（仅限分支机构持证经营）；企业管理咨询（以上各项国家法律法规禁止的不得经营；应经专项审批的项目未获得批准之前不得经营）。

综上，本所律师认为，长春高新为依法设立的在深交所上市的股份有限公司。截至本《法律意见书》出具之日，公司依法有效存续，不存在法律法规及《公司章程》规定的应当解散的情形。

（二）公司不存在不得实行股权激励的情形

1、已具备《试行办法》第五条规定的实施股权激励的情形

经查验，公司已具备《试行办法》第五条规定的实施本激励计划的情形：

经本所律师核查长春高新的《公司章程》《股东大会议事规则》《董事会议事规则》《监事会议事规则》以及董事会各专门委员会管理制度等公司内部管理制度，查询上市公司公开信息披露网站信息，长春高新符合《试行办法》第五条规定的国有上市公司实施股权激励应具备的以下条件：

(1) 公司治理结构规范，股东大会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事（含独立董事，下同）占董事会成员半数以上；

(2) 薪酬与考核委员会由外部董事构成，且薪酬与考核委员会制度健全，议事规则完善，运行规范；

(3) 内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系；

(4) 发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务会计、收入分配和薪酬管理等方面的违法违规行为；

(5) 证券监管部门规定的其他条件。

2、不存在《管理办法》第七条规定不得实行股权激励的情形

根据《公司章程》、长春高新披露的相关公告、大信会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《审计报告》（大信审字[2022]第 7-00009 号），并经本所律师核查，长春高新不存在《管理办法》第七条规定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。

本所律师认为，长春高新符合《试行办法》第五条规定的国有控股上市公司实施股权激励应具备的相关条件，且不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形。

综上，本所律师认为，截至本《法律意见书》出具之日，长春高新是依法设立且其股票在深交所上市的股份有限公司，公司依法有效存续。公司具备实施股权激励的主体资格，符合《试行办法》第五条规定的实行股权激励的条件，不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形。

二、本激励计划的合法合规性

长春高新于 2022 年 7 月 8 日召开第十届董事会第十四次会议，审议通过了公司 2022 年限制性股票与股票期权激励计划计划（草案）及其相关文件的议案。

根据《公司法》《证券法》《管理办法》《试行办法》等法律法规，本所律师对《激励计划（草案）》进行了查验，具体如下：

（一）《激励计划（草案）》的主要内容

经本所律师核查，《激励计划（草案）》共分九章，分别为“释义”、“实施本计划的目的”、“本计划的管理机构”、“激励对象的确定依据和范围”、“本激励计划具体内容”、“本计划的实施程序”、“公司及激励对象各自的权利义务”、“公司及激励对象发生异动的处理”、“其他重要事项”。

（二）激励对象的确定依据和范围

1、激励对象的确定依据

根据《激励计划（草案）》，本激励计划激励对象确定的法律依据为《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南 1 号》《试行办法》《规范通知》《102 号通知》及《工作指引》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况确定；

本激励计划激励对象确定的职务依据为当前在公司控股子公司金赛药业任职的

核心管理、技术和业务骨干。本激励计划激励对象不包括上市公司独立董事、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；

本激励计划激励对象确定的考核依据为本计划的激励对象在本计划公告前一年度的绩效考核结果为基本称职及以上（或同等评价等级）。

2、激励对象范围

根据《激励计划（草案）》，本计划涉及的激励对象为 380 人，约占公司在职工工总人数 8,045 人（2021 年 12 月 31 日）的 4.72%，约占金赛药业在职工工总人数 6,487 人（2022 年 6 月 30 日）的 5.86%。

激励对象具体范围为：金赛药业核心管理、技术和业务骨干。

本激励计划激励对象不包括长春高新董事、监事、高级管理人员，不包括长春高新总部及其他控股、全资子公司人员，不包括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。

所有激励对象在获授权益时必须于金赛药业（含其分公司及控股子公司）任职并具有劳动关系或聘用关系；所有激励对象必须在本计划的有效期内与公司或公司的控股子公司具有劳动关系或聘用关系。

预留授予部分的激励对象由本计划经股东大会审议通过后 12 个月内，并且在 2022 年第三季度报告披露以前确定，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。超过前述时间未明确激励对象的，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。

根据《激励计划（草案）》、公司第十届董事会第十四次会议决议、公司第十届监事会第八次会议决议，截至本《法律意见书》出具之日，本激励计划激励对象符合《管理办法》第八条的规定，不包括上市公司独立董事、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，且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。

本激励计划激励对象不存在《试行办法》第三十五条规定的不得获授股权的下列情形：

(1) 违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的。

(2) 任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司经营和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给上市公司造成损失的。

本激励计划激励对象不存在《工作指引》第十八条规定的不得参加上市公司股权激励计划的情形：

(1) 未在上市公司或其控股子公司任职、不属于上市公司或其控股子公司的人员。

(2) 上市公司独立董事、监事。

(3) 单独或合计持有上市公司 5% 以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女。

(4) 国有资产监督管理机构、证券监督管理机构规定的不得成为激励对象的人。

3、激励对象的核实

(1) 本计划经董事会审议通过后，在公司召开股东大会前，公司在内部公示激励对象名单，公示期不少于 10 天。

(2) 由公司对内幕信息知情人在本计划草案公告前 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。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。

(3) 监事会应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在股东大会审议本计划前 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。

(三) 本激励计划的主要内容

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划包括限制性股票激励计划和股票期权激励计划两部分。

本激励计划拟向激励对象授予权益总计 404 万股，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划公告日公司股本总额 40,472.029 万股的 1.00%。其中首次授予权益 338.53 万股/万份，约占拟授予权益总额的 83.79%，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.84%；预留授予权益 65.47 万股/万份，约占拟授予权益总额的 16.21%，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.16%。具体如下：

限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予 247.3201 万股公司限制性股票，约占本激励计划公告时公司股本总额 40,472.029 万股的 0.61%。其中首次授予 228.67 万股，占本激励计划拟授出限制性股票总数的 92.46%，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.57%；预留 18.6501 万股，占本激励计划拟授出限制性股票总数的 7.54%，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.05%。

股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予 156.6799 万份股票期权，占本激励计划公告时公司股本总额 40,472.029 万股的 0.39%。其中首次授予 109.86 万份，占本激励计划拟授出股票期权总数的 70.12%，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.27%；预留 46.8199 万份，占本激励计划拟授出股票期权总数的 29.88%，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.12%。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有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

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%；本计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划所获授的本公司股票数量累计均未超过本计划提交股东大会审议时公司股本总额的 1%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20%。

（四）本次限制性股票激励的具体内容

根据《激励计划（草案）》，本次限制性股票激励的具体内容如下：

1、标的股票来源

根据《激励计划（草案）》，限制性股票激励计划的股票来源为公司从二级市场回购的本公司人民币 A 股普通股股票。

公司于 2021 年 11 月 23 日召开了第十届董事会第七次会议，审议通过了《关于回购公司股份方案的议案》，公司于 2021 年 12 月 3 日至 2022 年 1 月 21 日，累计通过回购专用证券账户以集中竞价交易方式回购公司股份 2,473,201 股，占公司总股本的 0.61%，其中最高成交价为 308.35 元/股，最低成交价为 184.36 元/股，合计成交金额为人民币 599,988,293.66 元（含交易费用）。

2、标的股票数量

根据《激励计划（草案）》，公司拟向激励对象授予 247.3201 万股公司限制性股票，约占本激励计划公告时公司股本总额 40,472.029 万股的 0.61%。其中首次授予 228.67 万股，占本激励计划拟授出限制性股票总数的 92.46%，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.57%；预留 18.6501 万股，占本激励计划拟授出限制性股票总数的 7.54%，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.05%。

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）》，激励对象获授的限制性股票分配情况如下：

姓名	职务	获授的权益数量(万股)	占授予限制性股票的比例	占本计划公告日股本总额比例
	金赛药业核心管理、技术和业务骨干 (合计 281 人)	228.6700	92.46%	0.57%
	预留	18.6501	7.54%	0.05%
	合计 (281 人)	247.3201	100.00%	0.61%

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 10%；

2、本激励计划拟首次授予的激励对象不包括长春高新董事、监事、高级管理人员，不包括长春高新总部及其他控股、全资子公司人员，不包括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、在限制性股票授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量做相应调整，将激励对象放弃的权益份额调整到预留部分或在激励对象之间进行分配或直接调减，但调整后预留权益比例不得超过本激励计划拟授予权益数量的 20%，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不得超过公司股本总额的 1%。

4、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，并且在 2022 年第三季度报告披露以前确定，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。

5、以上百分比计算结果四舍五入，保留两位小数。

4、本次限制性股票激励的有效期、授权日、限售期、解除限售安排和禁售期

(1) 有效期

根据《激励计划（草案）》，本计划有效期自限制性股票首次授予登记完成之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) 授予日

根据《激励计划（草案）》，授予日在本计划报经国资委审批通过、公司股东大会审议通过后由董事会确定。公司需在股东大会审议通过且授予条件成就之日起 60 日内向激励对象首次授予限制性股票并完成登记、公告。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本计划，未授予的限制性股票失效（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）。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内，并且在 2022 年第三季度报告披露以前授出，超过前述时间未明确激励对象的，预留权益失效。

授予日必须为交易日，且公司不得在下列期间向激励对象授予限制性股票：

①公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前三十日起算；

②公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；

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起至依法披露之日；

④中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事

项。

如未来相关法律、行政法规、部门规章或规范性文件发生变化，则参照最新规定执行。

(3) 限售期

根据《激励计划（草案）》，本计划授予的限制性股票分三批次解除限售，各批次限售期分别为自授予登记完成之日起 24 个月、36 个月、48 个月。激励对象根据本计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。限售期满后，公司为已满足解除限售条件的限制性股票办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的限制性股票由公司按本计划规定的原则回购并注销。

限售期内激励对象因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限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的限售期与相应的限制性股票限售期相同。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购，该等股票将一并回购。

(4) 解除限售安排

①本计划首次授予的限制性股票解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售期安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自首次授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自首次授予登记完成之日起 48 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	30%

②本计划预留部分限制性股票的限售安排及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售期安排	解除限售时间	解除限售比例
---------	--------	--------

第一个解除限售期	自预留授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自预留授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自预留授予登记完成之日起48个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起60个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销。

(5) 禁售期

根据《激励计划（草案）》，限制性股票激励计划的禁售期是指对激励对象解除限售后所获股票进行售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的限售规定按照《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公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

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》《深圳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》等相关规定。

④在本计划有效期内，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》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生变化，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法律、法

规、规范性文件和《公司章程》的规定。

5、限制性股票激励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）》，本激励计划限制性股票的授予价格为每股 112.55 元（含预留部分），即满足授予条件后，激励对象可以每股 112.55 元的价格购买公司从二级市场回购的本公司 A 股股票。

若本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，本计划中限制性股票的授予价格将做相应的调整。

(2) 限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的授予价格（含预留部分）不低于公司股票票面金额，且不得低于下列价格较高者：

①本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价 225.09 的 50%，即 112.55 元/股；

②本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价 213.06 的 50%，即 106.53 元/股。

6、限制性股票的授予条件及解除限售条件

(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，公司应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成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

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公司具备以下条件：

A 公司治理结构规范，股东大会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事（含独立董事，下同）占董事会成员半数以上。

B 薪酬与考核委员会由外部董事构成，且薪酬与考核委员会制度健全，议事规则完善，运行规范。

C 内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系。

D 发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和记录。

E 证券监管部门规定的其他条件。

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。

④符合《试行办法》第三十五条的规定，激励对象未发生如下任一情形：

A 违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的。

B 任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司经营和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给上市公司造成损失的。

(2) 限制性股票的解除限售条件

根据《激励计划（草案）》，解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象依据本激励计划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公司具备以下条件：

A 公司治理结构规范，股东大会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事占董事会成员半数以上。

B 薪酬与考核委员会由外部董事构成，且薪酬与考核委员会制度健全，议事规则完善，运行规范。

C 内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系。

D 发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和负面记录。

E 证券监管部门规定的其他条件。

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。

④符合《试行办法》第三十五条的规定，激励对象未发生如下任一情形：

A 违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的。

B 任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司经营和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给上市公司造成损失的。

公司发生上述第①条规定的任一情形和/或不具备上述第②条规定的任一条件的，本计划即终止，所有激励对象获授的全部未解除限售的限制性股票均由公司按照授予价格和股票市场价格（审议回购董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）孰低值予以回购注销；某一激励对象发生上述第③条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按照授予价格和股票市场价格（审议回购董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）孰低值予以回购注销；某一激励对象未满足上述第④条规定情形之一的，公司可要求激励对象返还其因股权激励带来的收益，该激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票应由公司按照授予价格和股票市场价格（审议回购董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）孰低值予以回购注销。

⑤公司层面业绩考核指标

本激励计划授予的限制性股票，将分年度进行考核并解除限售，考核年度为 2022-2024 年的 3 个会计年度，在解除限售期对每个考核年度进行考核并解除限售，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件之一。

A 本计划首次授予的限制性股票解除限售的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	(1) 以金赛药业 2019-2021 年的净利润平均数为基数，2022 年度金赛药业净利润增长率不低于 52.50%。 (2) 2022 年度金赛药业净资产收益率不低于 40%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值。 (3) 2022 年度金赛药业资产负债率不高于 30%。
第二个解除限售期	(1) 以金赛药业 2019-2021 年的净利润平均数为基数，2023 年度金赛药业净利润增长率不低于 75.50%。 (2) 2023 年度金赛药业净资产收益率不低于 40%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值。 (3) 2023 年度金赛药业资产负债率不高于 30%。
第三个解除限售期	(1) 以金赛药业 2019-2021 年的净利润平均数为基数，2024 年度金赛药业净利润增长率不低于 102%。 (2) 2024 年度金赛药业净资产收益率不低于 40%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值。 (3) 2024 年度金赛药业资产负债率不高于 30%。

注：1. 上述“净利润增长率”、“净资产收益率”、“资产负债率”指标均以金赛药业合并财务报表口径作为计算依据；

2. 2019-2021 年的净利润平均数为金赛药业 2019-2021 年归属于母公司股东的扣除非经常性损益的净利润的算数平均数；

3. 在计算金赛药业净资产收益率、净利润增长率时，采用剔除本次及以后股权激励计划股份支付费用影响后归属于母公司股东的扣除非经常性损益的净利润为核算口径，并剔除研发费用占营业收入 10%以上部分对净利润的影响。

4. 在计算金赛药业净资产收益率时，按照每年分红比例不超过 50%进行计算，实际分红比例小于 50%的，按照实际分红计算。

5. 同行业是指证监会行业分类“制造业-医药制造业”。

预留授予的限制性股票各年度考核目标和首次授予相同。

若限制性股票某个解除限售期的金赛药业业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司按照本计划以授予价格与市场价格(审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价)孰低值予以回购注销。

B 解除限售考核中对标企业的选取

金赛药业主要从事基因工程生物药品的研发、生产和销售，主要产品为注射用重组人生长激素（粉针剂）、重组人生长激素注射液（水针剂）、聚乙二醇重组人生长激素注射液（长效水针剂）等人生长激素系列产品及辅助生殖、妇女健康、医疗器械、儿童营养品、创面愈合等领域产品。对标企业选取申万行业分类标准中属于“医药生物-生物制品-其他生物制品”的全部上市公司，并剔除掉 ST、*ST、尚未盈利公司（即剔除君实生物、百济神州、神州细胞）。具体如下：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
000518.SZ	四环生物	600682.SH	南京新百
000534.SZ	万泽股份	600867.SH	通化东宝
002038.SZ	双鹭药业	603087.SH	甘李药业
002581.SZ	未名医药	603590.SH	康辰药业
002693.SZ	双成药业	688136.SH	科兴制药
300009.SZ	安科生物	688163.SH	赛伦生物
300204.SZ	舒泰神	688177.SH	百奥泰
300239.SZ	东宝生物	688278.SH	特宝生物
300357.SZ	我武生物	688331.SH	荣昌生物
300485.SZ	赛升药业	688336.SH	三生国健
300683.SZ	海特生物	688488.SH	艾迪药业
301166.SZ	优宁维	688687.SH	凯因科技
430047.BJ	诺思兰德	837344.BJ	三元基因

在激励计划有效期内，若相关机构调整同行业成分股的，本次激励计划各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据；若某同行业企业或对标企业主营业务发生重大变化、出现偏离幅度过大的样本极值或异常值，董事会可以根据实际情况予以剔除或更换。

⑥激励对象个人层面考核

激励对象个人考核按照《考核办法》分年进行考核，考核年度为 2022-2024 年的 3 个考核年度，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀、称职、基本称职、不称职四个档次。考核评价表适用于考核本激励计划涉及的所有激励对象。

绩效评价结果	优秀	称职	基本称职	不称职
解除限售比例	100%	80%	60%	0

激励对象考核年度考核达标后才具备限制性股票相应解除限售期的解除限售资格，个人当期实际解除限售额度=个人当期计划解除限售额度×个人绩效评价结果对应的解除限售比例。当年度激励对象由于个人考核未达标而未能解除限售的限制性股票由公司按照本激励计划以授予价格与市场价格(审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价)孰低值予以回购注销。

⑦考核指标设置的合理性说明

A 公司实施本次股权激励的目的

长春高新从公司成立之初的以高新区基础设施建设为主成功转型，成为一家专注于医药科技创新领域，实施产业投资的企业集团。公司主营业务为生物制药及中成药的研发、生产和销售，辅以房地产开发、物业管理和服务等业务。公司经过多年的产业布局和研发投入，医药产品覆盖创新基因工程制药、新型疫苗、现代中药等多个医药细分领域，是公司业绩的主要来源。

受医药卫生体制改革不断深入、医保控费政策频出、新冠肺炎疫情持续点状爆发等因素的持续影响，医药产业的内外部环境发生着复杂而深刻的变化，产品创新、产业优化、行业发展均面临着前所未有的挑战。日前，国务院办公厅印发《关于推动药品集中带量采购工作常态化制度化开展的意见》，在集采规则不断完善的同时，推动形成全国统一开放的药品集中采购市场，分级开展药品集采工作。随着涉及集中带量采购的多份文件出台，区域联盟集采也随之快速实施，为整个医药行业的未来发展带来重大影响。为持续增强公司竞争力，进一步做强做精公司生物医药产业板块，公司需要运用长期激励工具与核心人才构建利益共同体，促进公司未来经营业绩的持续提升。

B 激励对象与业绩考核要求匹配

2021 年金赛药业实现归属于母公司所有者的净利润 36.84 亿元，占长春高新 2021 年归属于上市公司股东的净利润 37.57 亿元的 98.03%，是公司的主要盈利来源。公司此次股权激励的激励对象均为在金赛药业任职的核心管理、技术和业务骨干，不包括

长春高新总部及其他控股、全资子公司人员。以金赛药业业绩进行考核有利于业绩指标的具体落实，也有利于激励目标的达成。根据“激励与约束对等”“考核目标与激励对象相匹配”等原则，本次股权激励计划拟以金赛药业的业绩指标作为公司层面考核指标。

本激励计划考核指标分为两个层次，包括金赛药业层面业绩考核和个人层面绩效考核。

本激励计划选取金赛药业净资产收益率、净利润增长率、资产负债率三个指标作为金赛药业层面业绩考核指标。这三个指标是金赛药业盈利能力、成长能力及运营质量的真实体现，金赛药业作为公司主要利润来源的重要子公司，其未来业绩的良好表现有利于长春高新整体业绩的持续保持，树立较好的资本市场形象。经过合理预测并兼顾本计划的激励作用，公司为本激励计划设定了合理的业绩考核目标，本激励计划业绩目标的设置在保证可行性的基础上，具有一定的挑战性，能够体现“激励与约束对等”的原则。

除金赛药业层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严谨的绩效考核体系，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对应年度的绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件及解除限售比例。

综上，本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，能够达到本激励计划的考核目的。

（五）本次股票期权激励的具体内容

根据《激励计划（草案）》，本次股票期权激励的具体内容如下：

1、股票期权激励计划的股票来源

根据《激励计划（草案）》，股票期权激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

2、股票期权激励计划标的股票数量

根据《激励计划（草案）》，公司拟向激励对象授予 156.6799 万份股票期权，占

本激励计划公告时公司股本总额 40,472.029 万股的 0.39%。其中首次授予 109.86 万份，占本激励计划拟授出股票期权总数的 70.12%，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.27%；预留 46.8199 万份，占本激励计划拟授出股票期权总数的 29.88%，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.12%。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有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

3、股票期权激励计划的分配

根据《激励计划（草案）》，授予的股票期权的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的权益数量（万份）	占本次授予股票期权总量的比例	占本计划公告日股本总额比例
	金赛药业核心管理、技术和业务骨干 （合计 380 人）	109.8600	70.12%	0.27%
	预留	46.8199	29.88%	0.12%
	合计（380 人）	156.6799	100.00%	0.39%

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 10%；

2、本激励计划拟首次授予的激励对象不包括长春高新董事、监事、高级管理人员，不包括长春高新总部及其他控股、全资子公司人员，不包括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、在股票期权授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量做相应调整，将激励对象放弃的权益份额调整到预留部分或在激励对象之间进行分配或直接调减，但调整后预留权益比例不得超过本激励计划拟授予权益数量的 20%，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不得超过公司股本总额的 1%。

4、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，并且在 2022 年第三季度报告披露以前确定，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。

5、以上百分比计算结果四舍五入，保留两位小数。

4、股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、禁售期

（1）有效期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划有效期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 72 个月。

（2）授权日

根据《激励计划（草案）》，授权日在本激励计划经国资委或其授权单位、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 日内授予股票期权并完成公告、登记。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施股权激励计划，未授予的股票期权作废失效。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内，并且在 2022 年第三季度报告披露以前授出，超过前述时间未明确激励对象的，预留权益失效。授权日必须为交易日。

（3）等待期

根据《激励计划（草案）》，股票期权授予之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，均自授予之日起计算，授予的股票期权等待期分别为 24 个月、36 个月、48 个月。等待期内，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

根据《激励计划（草案）》，在本激励计划经股东大会通过后，授予的股票期权自授予之日起满 24 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公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前三十日起算；

②公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；

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之日；

④中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

如未来相关法律、行政法规、部门规章或规范性文件发生变化，则参照最新规定执行。

（5）行权安排

根据《激励计划（草案）》，在可行权日内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象应在股票期权授予登记完成之日起满 24 个月后的未来 36 个月内分三期行权。

①本计划首次授予股票期权的行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权期安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	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	40%
第二个行权期	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	30%
第三个行权期	自首次授予之日起 48 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	30%

②本计划预留部分股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权期安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	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	40%
第二个行权期	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	30%
第三个行权期	自预留授予之日起 48 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	30%

激励对象必须在股票期权激励计划有效期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权或递延至下期行权。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

（6）禁售期

根据《激励计划（草案）》，股票期权激励计划的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公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

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》《深圳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》等相关规定。

④在本计划有效期内，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》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生变化，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法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

5、本次股票期权激励的行权价格和行权价格的确定方法

（1）行权价格

根据《激励计划（草案）》，本计划授予的股票期权的行权价格为每份 225.09 元（含预留部分），即满足行权条件后，激励对象可以每股 225.09 元的价格购买公司向激励对象增发的 A 股普通股。

若本计划公告当日至激励对象股票期权行权期间，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，本计划中股票期权的行权价格将做相应的调整。

（2）股票期权行权价格的确定方法

根据《激励计划（草案）》，本激励计划股票期权的行权价格（含预留部分）不低于公司股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

- ①本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价，即 225.09 元/股；
- ②本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价，即 213.06 元/股。

6、股票期权的授予与行权条件

（1）股票期权的授予条件

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：

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。

E 中国证监会认定的其他情形。

②公司具备以下条件：

A 公司治理结构规范，股东大会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事占董事会成员半数以上。

B 薪酬与考核委员会由外部董事构成，且薪酬与考核委员会制度健全，议事规则完善，运行规范。

C 内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系。

D 发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和记录。

E 证券监管部门规定的其他条件。

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。

④符合《试行办法》第三十五条的规定，激励对象未发生如下任一情形：

A 违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的。

B 任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司经营和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给上市公司造成损失的。

（2）股票期权的行权条件

根据《激励计划（草案）》，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：

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 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公司应具备以下条件：

A 公司治理结构规范，股东大会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事占董事会成员半数以上。

B 薪酬与考核委员会由外部董事构成，且薪酬与考核委员会制度健全，议事规则完善，运行规范。

C 内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系。

D 发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和记录。

E 证券监管部门规定的其他条件。

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。

④符合《试行办法》第三十五条的规定，激励对象未发生如下任一情形：

A 违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的。

B 任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司经营和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给上市公司造成损失的。

公司发生上述第①条规定的任一情形和/或不具备上述第②条规定的任一条件的，本计划即终止，所有激励对象已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象未满足上述第③条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象未满足上述第④条规定情形之一的，公司可要求激励对象返还其因股权激励带来的收益，该激励对象已获授但尚未行权的股票期权应当由

公司注销。

⑤公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，将分年度进行考核并行权，考核年度为 2022-2024 年的 3 个会计年度，在行权期对每个考核年度进行考核并行权，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。

A 本激励计划首次授予的股票期权行权的业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核条件
第一个行权期	(1) 以金赛药业 2019-2021 年的净利润平均数为基数，2022 年度金赛药业净利润增长率不低于 52.50%。 (2) 2022 年度金赛药业净资产收益率不低于 40%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值。 (3) 2022 年度金赛药业资产负债率不高于 30%。
第二个行权期	(1) 以金赛药业 2019-2021 年的净利润平均数为基数，2023 年度金赛药业净利润增长率不低于 75.50%。 (2) 2023 年度金赛药业净资产收益率不低于 40%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值。 (3) 2023 年度金赛药业资产负债率不高于 30%。
第三个行权期	(1) 以金赛药业 2019-2021 年的净利润平均数为基数，2024 年度金赛药业净利润增长率不低于 102%。 (2) 2024 年度金赛药业净资产收益率不低于 40%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值。 (3) 2024 年度金赛药业资产负债率不高于 30%。

注：1. 上述“净利润增长率”、“净资产收益率”、“资产负债率”指标均以金赛药业合并财务报表口径作为计算依据；

2. 2019-2021 年的净利润平均数为金赛药业 2019-2021 年归属于母公司股东的扣除非经常性损益的净利润的算数平均数；

3. 在计算金赛药业净资产收益率、净利润增长率时，采用剔除本次及以后股权激励计划股份支付费用影响后归属于母公司股东的扣除非经常性损益的净利润为核算口径，并剔除研发费用占营业收入 10%以上部分对净利润的影响。

4. 在计算金赛药业净资产收益率时，按照每年分红比例不超过 50%进行计算，实际分红比例小于 50%的，按照实际分红计算。

5. 同行业是指证监会行业分类“制造业-医药制造业”。

预留授予的股票期权各年度考核目标和首次授予相同。

若股票期权某个行权期的金赛药业业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期股票期权均不可行权，由公司注销。

B 行权考核对标企业的选取

金赛药业主要从事基因工程生物药品的研发、生产和销售，主要产品为注射用重组人生长激素（粉针剂）、重组人生长激素注射液（水针剂）、聚乙二醇重组人生长激素注射液（长效水针剂）等人生长激素系列产品及辅助生殖、妇女健康、医疗器械、儿童营养品、创面愈合等领域产品。对标企业选取申万行业分类标准中属于“医药生物-生物制品-其他生物制品”的全部上市公司，并剔除掉 ST、*ST、尚未盈利公司（即剔除君实生物、百济神州、神州细胞）。具体如下：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
000518.SZ	四环生物	600682.SH	南京新百
000534.SZ	万泽股份	600867.SH	通化东宝
002038.SZ	双鹭药业	603087.SH	甘李药业
002581.SZ	未名医药	603590.SH	康辰药业
002693.SZ	双成药业	688136.SH	科兴制药
300009.SZ	安科生物	688163.SH	赛伦生物
300204.SZ	舒泰神	688177.SH	百奥泰
300239.SZ	东宝生物	688278.SH	特宝生物
300357.SZ	我武生物	688331.SH	荣昌生物
300485.SZ	赛升药业	688336.SH	三生国健
300683.SZ	海特生物	688488.SH	艾迪药业
301166.SZ	优宁维	688687.SH	凯因科技
430047.BJ	诺思兰德	837344.BJ	三元基因

在激励计划有效期内，若相关机构调整同行业成分股的，本次激励计划各年度考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据；若某同行业企业或对标企业主营业务发生重大变化、出现偏离幅度过大的样本极值或异常值，董事会可以根据实际情况予以剔除或更换。

⑥激励对象个人层面考核

激励对象个人考核按照分年进行，考核 2022-2024 年 3 个年度，根据个人的绩效考核评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀、称职、基本称职、不

称职四个档次。考核评价表适用于考核本激励计划涉及的所有激励对象。

绩效评价结果	优秀	称职	基本称职	不称职
行权比例	100%	80%	60%	0

激励对象考核年度考核达标后才具备股票期权相应行权期的行权资格，个人当期实际行权额度=个人当期计划行权额度×个人绩效评价结果对应的行权比例。当年度激励对象由于个人考核未达标而未能行权的股票期权由公司注销。

⑦考核指标设置的合理性说明

A 公司实施本次股权激励的目的

长春高新从公司成立之初的以高新区基础设施建设为主成功转型，成为一家专注于医药科技创新领域，实施产业投资的企业集团。公司主营业务为生物制药及中成药的研发、生产和销售，辅以房地产开发、物业管理和服务等业务。公司经过多年的产业布局和研发投入，医药产品覆盖创新基因工程制药、新型疫苗、现代中药等多个医药细分领域，是公司业绩的主要来源。

受医药卫生体制改革不断深入、医保控费政策频出、新冠肺炎疫情持续点状爆发等因素的持续影响，医药产业的内外部环境发生着复杂而深刻的变化，产品创新、产业优化、行业发展均面临着前所未有的挑战。日前，国务院办公厅印发《关于推动药品集中带量采购工作常态化制度化开展的意见》，在集采规则不断完善的同时，推动形成全国统一开放的药品集中采购市场，分级开展药品集采工作。随着涉及集中带量采购的多份文件出台，区域联盟集采也随之快速实施，为整个医药行业的未来发展带来重大影响。为持续增强公司竞争力，进一步做强做精公司生物医药产业板块，公司需要运用长期激励工具与核心人才构建利益共同体，促进公司未来经营业绩的持续提升。

B 激励对象与业绩考核要求匹配

2021年金赛药业实现归属于母公司所有者的净利润36.84亿元，占长春高新2021年归属于上市公司股东的净利润37.57亿元的98.03%，是公司的主要盈利来源。公司此次股权激励的激励对象均为在金赛药业任职的核心管理、技术和业务骨干，不包括长春高新总部及其他控股、全资子公司人员。以金赛药业业绩进行考核有利于业绩指标的具体落实，也有利于激励目标的达成。根据“激励与约束对等”“考核目标与激励对象相匹配”等原则，本次股权激励计划拟以金赛药业的业绩指标作为公司层面考核指标。

本激励计划考核指标分为两个层次，包括金赛药业公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

本激励计划选取金赛药业净资产收益率、净利润增长率、资产负债率三个指标作为金赛药业层面业绩考核指标。这三个指标是金赛药业盈利能力、成长能力及运营质量的真实体现，金赛药业作为公司主要利润来源的重要子公司，其未来业绩的良好表现有利于长春高新整体业绩的持续保持，树立较好的资本市场形象。经过合理预测并兼顾本计划的激励作用，公司为本激励计划设定了合理的业绩考核目标，本激励计划业绩目标的设置在保证可行性的基础上，具有一定的挑战性，能够体现“激励与约束对等”的原则。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严谨的绩效考核体系，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对应年度的绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件及行权比例。

综上，本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，能够达到本激励计划的考核目的。

（六）其他

《激励计划（草案）》对本激励计划的目的与原则、调整方法和程序、会计处理、实施程序、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及限制性股票/股票期权的回购注销/注销原则等均作出了相应的规定。

综上，本所律师认为，公司为本激励计划制订的《激励计划（草案）》符合《公司法》《管理办法》《试行办法》等法律法规的有关规定，合法、有效。

三、本激励计划的拟定、审议、公示等程序

（一）本激励计划已履行的程序

根据公司提供的资料并经本所律师核查，截止本《法律意见书》出具之日，长春高新为实施本激励计划，已经履行如下法定程序：

1、长春高新薪酬与考核委员会拟定了《激励计划（草案）》，并提交董事会审议。

2、2022年7月8日，公司召开了第十届董事会第十四次会议，审议通过了《关于〈公司2022年限制性股票与股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈公司2022年限制性股票与股票期权激励计划管理办法〉的议案》《关于〈公司2022年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请公司股东大会授权董事会办理公司2022年限制性股票与股票期权激励计划有关事宜的议案》及《关于提请召开公司临时股东大会的议案》。公司现任董事与上述议案不存在关联关系，相关议案公司现任董事无需回避。

3、2022年7月8日，长春高新独立董事就《公司2022年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》及其摘要、《公司2022年限制性股票与股票期权激励计划管理办法》及《公司2022年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》发表了独立意见。

独立董事认为：（1）公司本次激励计划有利于公司的持续发展，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利益的情形。公司本次激励计划所授予的激励对象均符合法律、法规及规范性文件所规定的成为股权激励对象的条件。同意公司实行本次激励计划，并同意将该事项提交股东大会审议；（2）

《激励办法》符合国家相关法律、法规及规范性文件的相关规定，结合公司实际情况，明确了激励计划的管理机构及职责、实施程序、特殊情形处理、信息披露、财务处理和税收规定等各项内容。综上，公司本次激励计划的管理办法具有全面性、综合性及可操作性，能确保本次激励计划的顺利执行。同意公司实施《公司 2022 年限制性股票与股票期权激励计划管理办法》，并同意将该事项提交股东大会审议；（3）本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，能够达到本激励计划的考核目的。因此，同意公司实施《公司 2022 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》，并同意将该事项提交股东大会审议；

4、2022 年 7 月 8 日，长春高新召开了第十届监事会第八次会议，审议通过了《关于<公司 2022 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司 2022 年限制性股票与股票期权激励计划管理办法>的议案》《关于<公司 2022 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核实<长春高新技术产业（集团）股份有限公司 2022 年限制性股票与股票期权激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。

监事会认为：（1）《激励计划（草案）》及其摘要的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《规范通知》《试行办法》等相关法律、法规及规范性文件的规定，履行了相关的法定程序，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形；（2）公司不存在《管理办法》和《试行办法》规定的不得实行股权激励的情；（3）本次激励计划的首次授予激励对象不存在《管理办法》规定的不得成为激励对象的情形；（4）公司《激励计划（草案）》的拟订、审议流程和内容符合《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；对各激励对象限制性股票的授予安排、解除限售安排或行权安排（包括授予数量、授予日、授权日、授予条件、授予价格、行权价格、解除限售条件、行权条件、解除限售日、可行权日等事项）未违反相关法律、法规及规范性文件的规定，未侵犯公司及全体股东的利益；（5）公司不存在为激励对象依本次激励计划获取有关限制性股票或股票期权提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排；（6）公司实施本次激励计划有利于进一步完善公司治理结构，调动公司员工的工作积极性，平衡公司的短期目标与长期目标，促进公司持续、健康、长远的发展，有利于实现公司、股东、员工利益的一致，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，不存在损害公司及公司股东的利益。

（二）本激励计划尚需履行的法定程序

根据《管理办法》的相关规定，为实施本激励计划，长春高新尚需履行如下程序：

1、国资委审核批准同意本激励计划。

2、在国资委审核批准同意后，本激励计划将提交公司股东大会审议并实施。同时提请股东大会授权公司董事会负责实施限制性股票/股票期权的授予、解除限售/行权和回购注销/注销等工作。

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及职务，公示期不少于 10 天。监事会将激励对象名单进行审核，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对象名单审核及公示情况的说明。

4、公司对内幕信息知情人和激励对象在本激励计划公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

5、公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权，股东大会以特别决议审议本激励计划及相关议案，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过。公司股东大会审议本激励计划时，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。

6、公司披露股东大会决议公告、内幕信息知情人和激励对象买卖本公司股票情况的自查报告、股东大会法律意见书。

7、本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司董事会根据股东大会授权，自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内授出权益并完成登记、公告等相关程序。未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授出的权益失效。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票/股票期权的授予、解除限售/行权和回购注销/注销等工作。

综上，本所律师认为，截至本《法律意见书》出具之日，长春高新为实施本激励计划已经履行了现阶段必要的法定程序，符合《管理办法》《试行办法》的相关规定；长春高新尚需根据《管理办法》《试行办法》等相关法律法规和规范性文件的规定取得国资委批准及履行股东大会审议通过后方可实施。

四、激励对象确定的合法合规性

根据《激励计划（草案）》、长春高新第十届董事会第十四次会议及第十届监事会第八次会议内容，本激励计划授予的激励对象共 380 人，均为公金赛药业核心管理、技术和业务骨干。（具体详见本《法律意见书》正文“二、本激励计划的合法合规性”之“（二）激励对象的确定依据和范围”）。

根据公司第十届监事会第八次会议审议的结果，本激励计划的首次授予激励对象符合《管理办法》第八条的规定，不包括公司独立董事、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，且不存在不得成为激励对象的下列情形：

- （一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- （二）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；
- （三）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；
- （四）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；
- （五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- （六）中国证监会认定的其他情形。

根据《激励计划（草案）》，本激励计划经董事会审议通过后，公司在召开股东大会前，公司在内部公示激励对象名单，公示期不少于 10 天。

公司监事会将审核激励对象名单，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。

本所律师认为，本激励计划的激励对象符合《试行办法》第十一条、第十三条的规定且不存在《管理办法》第八条规定的不可作为激励对象的情形，激励对象的确定与核实程序符合《管理办法》第三十七条及相关法律法规的规定。

五、本激励计划的信息披露

2022年7月8日，公司在第十届董事会第十四次会议审议通过本激励计划相关议案后，将按照《管理办法》第五十四条、第五十六条及《试行办法》第三十九条的规定，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、《考核办法》《激励办法》以及本《法律意见书》等文件，履行相应的信息披露义务。

本所律师认为，截至本《法律意见书》出具之日，本激励计划信息披露符合《管理办法》及《试行办法》的规定。公司尚需根据本激励计划的进展，按照《公司法》《证券法》《管理办法》等法律法规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）》，激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。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/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，符合《管理办法》第二十一条以及《试行办法》第三十六条的规定。

七、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

根据《激励计划（草案）》，本激励计划旨在“为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司主要利润贡献金赛药业核心管理、技术及业务骨干的工作积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同推动公司进一步做强做精生物医药产业，持续增强公司整体竞争力，为股东、员工、社会创造更多的价值。”本激励计划的目的符合《管理办法》的有关规定，不

存在违反有关法律法规的情形。

《激励计划（草案）》对限制性股票/股票期权的授予及解除限售/行权分别设置了条件，并对解除限售/行权作出了相关安排，上述规定将激励对象与公司全体股东的利益挂钩，只有相关全部条件得以满足后，激励对象获授的限制性股票/股票期权才能解除限售/行权。

除本《法律意见书》正文“三、本激励计划的拟定、审议、公示等程序”之“（二）本激励计划尚需履行的程序”所述尚需履行程序外，本激励计划依法履行了公司内部决策程序，保证了本激励计划的合法性及合理性，并保障股东对公司重大事项的知情权及决策权。

根据公司独立董事于 2022 年 7 月 8 日就本激励计划发表的独立意见，公司独立董事认为本激励计划符合有关法律、法规及规范性文件的规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

根据公司第十届监事会第八次会议决议，公司监事会已对本激励计划是否损害公司及股东利益及合法情况出具意见，认为本激励计划符合有关法律、法规及规范性文件的规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

综上，本所律师认为，长春高新本激励计划不存在明显损害公司及其全体股东利益的情形，符合《管理办法》第三条的规定。

八、本激励计划的回避表决情况

根据《激励计划（草案）》的规定及公司第十届董事会第十四次会议决议，截至本《法律意见书》出具之日，公司现任董事与本激励计划的激励对象间不存在关联关系。因此，长春高新董事会在审议本激励计划相关议案时，公司现任董事无需回避。

本所律师认为，公司现任董事与本激励计划的激励对象间不存在关联关系，长春高新董事会在审议本激励计划相关议案时，公司现任董事无需回避。

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，长春高新具备实施本激励计划的主体资格，符合《管理办法》《试行办法》等相关法律法规规定的实施本激励计划的条件；《激励计划（草案）》的制订程序合法合规，内容符合《管理办法》《试行办法》等相关法律法规的规定；本激励计划拟定、审议、公示等程序符合《管理办法》《试行办法》等相关法律法规的规定；本激励计划激励对象的确定符合《管理办法》《试行办法》等相关法律法规的规定；长春高新为实施本激励计划已经履行了现阶段必要的法定程序和信息披露义务，拟定的后续实施程序符合《管理办法》《试行办法》的有关规定；公司不存在为激励对象依本计划获取有关限制性股票/股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助的情形；本激励计划的实施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法规的情形；长春高新现任董事对本激励计划等相关议案的表决无需回避；经国资委审核批准并经公司股东大会审议通过本激励计划后，公司可实施本激励计划。

本《法律意见书》正本一式叁份，具有同等法律效力。

（以下无正文）

