

北京君合（杭州）律师事务所
关于
浙江杭可科技股份有限公司
2020 年限制性股票激励计划（草案）
的
法律意见书



君合律师事务所

2020 年 4 月

释义

在本法律意见书中，除非文义另有所指，下列左栏中的术语或简称对应右栏中的含义或全称：

本所	指	北京君合（杭州）律师事务所
杭可科技/公司	指	浙江杭可科技股份有限公司
本次激励计划	指	浙江杭可科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划
《激励计划（草案）》	指	《浙江杭可科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）》
《考核管理办法》	指	《浙江杭可科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
限制性股票/第二类限制性股票	指	符合本次激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后分次获得并登记的公司股票
激励对象	指	按照本次激励计划规定，获得限制性股票的公司核心技术人员、董事会认为需要激励的其他人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自限制性股票授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效的期间
归属	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	本次激励计划所设立的，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
归属日	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
本法律意见书	指	《北京君合（杭州）律师事务所关于浙江杭可科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》
中国	指	中华人民共和国（为本法律意见书之目的，不包括香港特别行政区、澳门特别行政区及台湾地区）
《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》
《科创板股票上市	指	《上海证券交易所科创板股票上市规则》

市规则》		
《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》
《公司章程》	指	《浙江杭可科技股份有限公司章程》
《审计报告》	指	天健会计师事务所 2020 年 4 月 28 日出具的《审计报告》（天健审[2020]2958 号）
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
上交所	指	上海证券交易所
天健会计师事务所	指	天健会计师事务所（特殊普通合伙）
元/万元	指	如无特殊说明，意指人民币元/万元

北京君合（杭州）律师事务所
关于浙江杭可科技股份有限公司
2020 年限制性股票激励计划（草案）的
法律意见书

浙江杭可科技股份有限公司：

北京君合（杭州）律师事务所为具有从事法律业务资格的律师事务所。本所接受杭可科技的委托，担任杭可科技 2020 年限制性股票激励计划的专项法律顾问，并出具本法律意见书。

本法律意见书根据《公司法》《证券法》《管理办法》《科创板上市规则》《披露指引》及其他有关法律、法规和规范性文件的规定而出具。

为出具本法律意见书，本所律师核查了公司提供的有关文件及其复印件，并基于公司向本所律师作出的如下保证：公司已提供了出具本法律意见书必须的、真实、完整的原始书面材料、副本材料或口头证言，该等文件不存在任何遗漏或隐瞒；其所提供的所有文件及所述事实均为真实、准确和完整；公司所提供的文件及文件上的签名和印章均是真实的；公司所提供的副本材料或复印件与原件完全一致。

本所律师仅就与公司本次拟实施的激励计划相关的法律问题发表意见，仅根据本法意见书出具日之前已经发生或存在的事实以及中国现行法律、法规和规范性文件发表意见。本所律师不对公司本次激励计划所涉及的拟授予的限制性股票价值、考核标准等问题的合理性以及会计、财务等非法律专业事项发表意见。

在本法律意见书中对有关财务数据或结论进行引述时，本所律师已履行了必要的注意义务，但该等引述不应视为本所律师对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证。对于与出具本法律意见书有关而又无法独立支持的事实，本所律师依赖有关政府部门、公司或有关具有证明性质的材料发表法律意见。

本法律意见书仅供公司为本次激励计划而使用，不得用作任何其他目的。本所律师同意本法律意见书作为公司本次激励计划的文件之一，随其他材料一起上报或公开披露，并依法对出具的本法律意见书承担相应的法律责任。

本所律师根据相关法律规定及中国律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对公司提供的文件及有关事实进行了核查和验证，现出具法律意见如下：

一、 公司实施本次激励计划的主体资格

（一） 公司基本情况

杭可科技成立于 2011 年 11 月 21 日，根据中国证监会于 2019 年 6 月 21 日出具的《关于同意浙江杭可科技股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》（证监许可[2019]1111 号），公司首次向社会公开发行人民币普通股 4,100 万股。2019 年 7 月 22 日，公司股票在上交所科创板上市交易，证券简称为“杭可科技”，证券代码为“688006”。

根据公司提供的现行有效的营业执照及《公司章程》，并经本所律师查询国家企业信用信息公示系统（<http://zj.gsxt.gov.cn/>），截至本法律意见书出具之日，杭可科技的基本情况如下：

名称	浙江杭可科技股份有限公司
统一社会信用代码	913301005865048038
住所	浙江省杭州市萧山经济技术开发区桥南区块高新十一路 77 号
法定代表人	曹骥
注册资本	40,100 万元
类型	其他股份有限公司（上市）
经营范围	制造、加工：锂电池化成、检测设备和充放电设备，锂电池组的保护板产品，锂电池自动化生产线；服务：锂电池生产技术的技术开发，货物及技术进出口（法律、行政法规禁止的项目除外，法律、行政法规限制的项目取得许可后方可经营）。（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）
成立日期	2011 年 11 月 21 日
营业期限	2011 年 11 月 21 日至长期
登记状态	存续

（二）公司不存在不得实行股权激励的情形

根据天健会计师事务所于 2020 年 4 月 28 日出具的《审计报告》以及杭可科技出具的书面说明，并经本所律师核查，杭可科技不存在《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，本所律师认为，杭可科技系依法设立并有效存续的股份有限公司，其股票已在上交所科创板上市交易；截至本法律意见书出具日，杭可科技不存在根据法律、法规及规范性文件和《公司章程》规定需要终止的情形，不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形，公司具备实施本次激励计划的主体资格。

二、 本次激励计划的主要内容及合法合规性

2020年4月28日，公司第二届董事会第十次会议审议通过了《激励计划（草案）》，该草案对本次激励计划所涉事项进行了规定，主要内容如下：

（一） 本次激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》第二章的规定，公司实施本次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。

综上，本所律师认为，公司本次激励计划明确了实施目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

（二） 激励对象的确定依据和范围

根据《激励计划（草案）》第四章的规定，激励对象的确定依据和范围如下：

1. 激励对象的确定依据

（1） 激励对象确定的法律依据

本次激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《科创板股票上市规则》《披露指引》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

本次激励计划首次授予部分涉及的激励对象为公司核心技术人员、董事会认为需要激励的其他人员（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、公司实际控制人及其配偶、父母、子女）。

2. 激励对象的范围

本次激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计101人，占公司员工总数1611人的6.27%，包括核心技术人员和董事会认为需要激励的其他人员。

以上所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本次激励计划规定的考核

期内与公司或其分、子公司存在聘用或劳动关系。

预留授予部分的激励对象自本次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。

3. 激励对象的核实

(1) 本次激励计划经董事会审议通过后，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次激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。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。

综上，本所律师认为，本次激励计划已明确激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第九条第（二）项的规定。激励对象不存在《管理办法》第八条第二款第（一）项至第（六）项的情形，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、公司实际控制人及其配偶、父母、子女，符合《管理办法》第八条和《科创板股票上市规则》第 10.4 条的规定。激励对象的核实程序符合《管理办法》第三十七条的规定。

(三) 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配

根据《激励计划（草案）》第五章的规定，限制性股票的激励方式、来源、数量和分配如下：

1. 本次激励计划的激励方式及股票来源

本次激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

2. 授出限制性股票的数量

本次激励计划拟向激励对象授予 421 万股限制性股票，占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额 40,100 万股的 1.05%。其中，首次授予 341 万股，占本次激励计划公布时公司股本总额的 0.85%，首次授予占本次授予权益总额的 81%；预留 80 万股，占本次激励计划公布时公司股本总额的 0.20%，预留部分占本次授予权益总额的 19%。

3. 激励对象获授的限制性股票分配情况

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	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	占本次激励计划公告日公司股本总额的比例
----	----	----	----	--------------------	---------------	---------------------

一、董事、高级管理人员						
1	/	/	/	/	/	/
二、核心技术人员						
1	刘伟	中国	核心技术人员	6	1.43%	0.01%
小计				6	1.43%	0.01%
三、其他激励对象						
董事会认为需要激励的其他人员 (100人)				335	79.57%	0.84%
首次授予限制性股票数量合计				341	81.00%	0.85%
四、预留部分						
合计				421	100.00%	1.05%

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均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效期内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审议时公司股本总额的 20%。

2.本次激励计划首次授予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、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自本次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。

综上，本所律师认为，本次激励计划所涉及的标的股票来源于公司向激励对象定向发行的公司 A 股股票，符合《管理办法》第十二条的规定。本次激励计划载明了董事会认为需要激励的激励对象可获授的权益数量、占本次激励计划拟授出权益总量的百分比及预留权益的数量占本次激励计划授予权益总量的百分比，预留权益未超过本次激励计划拟授予权益数量的 20%，公司全部有效期内的激励计划所涉及的限制性股票总数累计不超过本次激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 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、《科创板股票上市规则》第 10.8 条和《披露指引》的相关规定。

（四）本次激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

根据《激励计划（草案）》第六章的规定，本次激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期如下：

1. 本次激励计划的有效期

本次激励计划有效期自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 48 个月。

2. 本次激励计划的授予日

授予日在本次激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定。

3. 本次激励计划的归属安排

本次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将按约定比例分次归属，若激励对象归属前成为董事、高级管理人员的，则其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，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；

(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) 中国证监会及上交所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《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。

本次激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占首次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至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
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至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

本次激励计划预留授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占预留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	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
预留授予的限制性股票第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

激励对象根据本次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、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或

偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

4. 本次激励计划禁售期

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。本次激励计划的限售规定按照《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，具体内容如下：

(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) 在本次激励计划有效期内，如果《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》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相关规定。

综上，本所律师认为，公司本次激励计划关于有效期、授予日、归属安排和禁售期的规定符合《管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第二十四条、第二十五条和《科创板股票上市规则》第 10.7 条及《公司法》《证券法》等的相关规定。

(五) 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

根据《激励计划（草案）》第七章的规定，本次限制性股票的授予价格及其确定方法如下：

1. 限制性股票的授予价格

本次限制性股票的授予价格（含预留授予）为每股 10 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 10 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。

2. 限制性股票的授予价格的确定方法

(1) 定价方法

本次激励计划授予限制性股票授予价格的定价方法为 10 元/股。

《激励计划（草案）》公布前 1 个交易日交易均价为 32.86 元/股，本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 30.44%；

《激励计划（草案）》公布前 20 个交易日交易均价为 34.00 元/股，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 29.41%。

《激励计划（草案）》公布前 60 个交易日交易均价为 44.87 元/股，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 22.92%；

《激励计划（草案）》公布前 120 个交易日交易均价为 41.79 元/股，本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 23.93%。

（2） 定价依据

首先，公司本次限制性股票的授予价格及定价方法，是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定。股权激励的内在机制决定了激励计划实施对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响，本次激励计划公司设置了合理的业绩考核目标，该目标的实现需要发挥核心员工的主观能动性和创造性，本次激励计划的定价原则与业绩要求相匹配。

其次，随着行业及人才竞争的加剧，公司人才成本随之增加，需要有长期的激励政策配合；公司整体薪资水平在同行业中处于中等偏下水平，实施更有效的股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。

在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将本次激励计划限制性股票授予价格确定为 10 元/股，本次激励计划的实施将稳定员工团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定。

公司聘请具有证券从业资格的独立财务顾问对本次激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等发表意见。上海荣正投资咨询股份有限公司出具《关于杭可科技 2020 年限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》，认为“杭可科技 2020 年限制性股票激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的规定，而且在操作程序上具备可行性；杭可科技 2020 年限制性股票激励计划的授予价格符合《管理办法》第二十三条及《上市规则》第十章之第 10.6 条规定，相关定价依据和定价方法合理、可行，有利于激励计划的顺利实施，有利于公司现有核心团队的稳定和优秀高端人才的引进，有利于公司的持续发展，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。”

综上，本所律师认为，公司本次激励计划规定了限制性股票授予价格及其确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项的规定，限制性股票的授予价格及自主定价方式符合《管理办法》第二十三条、《科创板股票上市规则》第 10.6 条

及《披露指引》的相关规定。

（六）限制性股票的授予与归属条件

根据《激励计划（草案）》第八章的规定，本次限制性股票的授予与归属条件如下：

1. 限制性股票的授予条件

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次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；若公司发生不得实施股权激励的情形，且激励对象对此负有责任的，或激励对象发生上述第(2)条规定的不得被授予限制性股票的情形，该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。

(3) 激励对象满足各归属期任职期限要求

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

本次激励计划首次授予部分的激励对象考核年度为 2020-2021 两个会计年度。每个会计年度考核一次，各年度的业绩考核目标对应的归属批次及归属比例安排如下表所示：

归属期	业绩考核目标
首次授予第一个归属期	以 2017-2019 年营业收入平均值为基数，2020 年营业收入增长率不低于 30%或以 2017-2019 年净利润平均值为基数，2020 年净利润增长率不低于 20%
首次授予第二个归属期	以 2017-2019 年营业收入平均值为基数，2021 年营业收入增长率不低于 45%或以 2017-2019 年净利润平均值为基数，2021 年净利润增长率不低于 35%

注：上述“净利润”与“营业收入”口径以会计师事务所经审计的合并报表为准，其中，“净

利润”为归属于上市公司股东且未扣除股权激励计划股份支付费用的净利润，下同。

若公司未满足上述业绩、考核未达标，则该类所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

预留部分考核年度为 2020-2021 年两个会计年度，考核目标与首次授予一致。

(5) 满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 S、A、B、C、D 五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核评级	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	100%	80%	0%	0%

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面归属比例。

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。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行本次激励计划难以达到激励目的的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本次激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止次本次激励计划。

《激励计划（草案）》对考核指标的科学性和合理性亦进行了说明。

综上，本所律师认为，公司本次激励计划规定了限制性股票授予条件和归属条件，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《科创板股票上市规则》《披露指引》的相关规定。

(七) 本次激励计划的实施程序

根据《激励计划（草案）》第九章的规定，本次激励计划的实施程序如下：

1. 本次激励计划的生效程序

(1) 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本次激励计划草案及摘要。

(2) 公司董事会依法对本次激励计划作出决议。董事会审议本次激励计划时，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次激励计划并履行公示、公告程序后，将本次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、归属工作。

(3) 独立董事及监事会应当就本次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。公司将聘请具有证券从业资格的独立财务顾问对本次激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。公司聘请的律师对本次激励计划出具法律意见书。

(4) 本次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，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次激励计划前5日披露监事会对激励名单的审核意见及公示情况的说明。

(5) 公司股东大会在对本次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。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的本次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。

公司股东大会审议本次激励计划时，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) 本次激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本次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和归属事宜。

2. 限制性股票的授予程序

(1) 股东大会审议通过本次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，董事会应当就本次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，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书。

(3) 公司监事会应当对限制性股票授予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的权益与本次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）、律师事务所应当同时发表明确意见。

(5) 预留权益的授予对象应当在本次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. 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，就本次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行使权益的条件是否成就出具法律意见。对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜（可分多批次），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、法律意见书及相关实施情况的公告。

（2）公司办理限制性股票的归属事宜前，应当向上交所提出申请，经上交所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

4. 本次激励计划的变更程序

（1）公司在股东大会审议本次激励计划之前拟变更本次激励计划的，需经董事会审议通过。

（2）公司在股东大会审议通过本次激励计划之后变更本次激励计划的，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（因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外）。

（3）公司独立董事、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。

5. 本次激励计划的终止程序

（1）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。

（2）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。

（3）律师事务所应当就公司终止实施本次激励计划是否符合《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。

综上，本所律师认为，公司本次激励计划规定了授予程序、归属程序及激励计划的变更和终止程序，符合《管理办法》第九条第（八）项及第（十一）项的规定。本次激励计划的生效程序、授予程序、归属程序、变更程序及终止程序等实施程序符合《管理办法》第五章及《公司法》《证券法》及《披露指引》的相关规定。

（八）本次激励计划的调整方法和程序

根据《激励计划（草案）》第十章的规定，本次激励计划的调整方法和程序如下：

1. 限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本次激励计划公告日至激励对象获授限制性股票前，以及激励对象获授限制性股票后至归属前，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

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

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

$$Q = Q_0 \times P_1 \times (1 + n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中：Q₀为调整前的限制性股票授予/归属数量；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

$$Q = Q_0 \times n$$

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） 增发

公司在发生增发新股的情况下，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

本次激励计划公告日至激励对象获授限制性股票前，以及激励对象获授限制性股票后至归属前，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：P₀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. 本次激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、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》和本次激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。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，同时公告法律意见书。

综上，本所律师认为，公司本次激励计划的调整方法和程序符合《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》的相关规定。

（九） 限制性股票的会计处理

根据《激励计划（草案）》第十一章的规定，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的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，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。

《激励计划（草案）》明确了限制性股票的公允价值及确定方法，并预计了限制性股票实施对各期经营业绩的影响。

综上，本所律师认为，公司本次激励计划关于限制性股票的会计处理等事项符合《管理办法》第九条第（十）项及《披露指引》的相关规定。

（十）公司与激励对象各自的权利义务

根据《激励计划（草案）》第十二章的规定，公司与激励对象各自的权利义务如下：

1. 公司的权利与义务

（1） 公司具有对本次激励计划的解释和执行权，并按本次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次激励计划所确定的归属条件，公司将按本次激励计划规定的原则，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。

（2） 公司承诺不为激励对象依本次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。

（3） 公司应及时按照有关规定履行本次激励计划申报、信息披露等义务。

（4） 公司应当根据本次激励计划及中国证监会、上交所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，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、上交所、中国证券登记结算有限责任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。

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、担保或用于偿还债务。

（4） 激励对象因本次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他税费。

（5） 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归属安排的，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，将由本次激励计划所获得的全部利益返还公司。

（6） 股东大会审议通过本次激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利

义务及其他相关事项。

(7) 法律、法规及次本激励计划规定的其他相关权利义务。

综上，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义务，符合《管理办法》第九条第（十四）项、第二十条及《披露指引》的相关规定；公司承诺不为激励对象依据本次激励计划而获取有关限制性股票提供贷款以及为其贷款提供担保的其他任何形式的财务资助，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。

(十一) 公司/激励对象发生异动的处理

根据《激励计划（草案）》第十三章的规定，公司与激励对象发生异动时，相关处理方案如下：

1. 公司发生异动的处理

(1) 公司出现下列情形之一的，本次激励计划终止实施，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属：

(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，本次激励计划不做变更：

(a) 公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

(b) 公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

(3) 公司出现下列情形之一的，由公司股东大会决定本次激励计划是否作出相应变更或调整：

(a) 公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

(b) 公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

(4) 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；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，激励对象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

(1) 激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属子公司内任职的，其获授的限制性股票将按照职务变更前本次激励计划规定的程序办理归属；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司或其子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，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。

(2) 激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等，自离职之日起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。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。

个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：

违反了与公司或其关联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；违反了居住国家的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况；从公司以外公司或个人处收取报酬，且未提前向公司披露等。

(3) 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次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次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。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，应分以下两种情况处理：

(a) 激励对象若因工伤身故的，其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继承，并按照激励对象身故前本次激励计划规定的程序办理归属；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，继承人在继承前需向公司支付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归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

(b) 激励对象非因工伤身故的，在情况发生之日，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属。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) 本次激励计划未规定的其他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争议或纠纷的解决机制

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

综上，本所律师认为本次激励计划关于公司与激励对象异动时如何实施本次激励计划进行了规定，并明确了相关争议解决机制，符合《管理办法》第九条第(十二)项、第(十三)项和《披露指引》的相关规定。

综上所述，杭可科技董事会审议通过的《激励计划(草案)》相关内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《科创板股票上市规则》和《披露指引》等法律、法规及规范性文件及《公司章程》的规定。

三、 本次激励计划拟定、审议、公示程序

(一) 杭可科技为实施本次激励计划已履行的程序

经本所律师核查，截至本法律意见书出具日，为实施本次激励计划，杭可科技已经履行如下程序：

1. 董事会薪酬与考核委员会拟定《激励计划(草案)》与《考核办法》

2020年4月28日，杭可科技第二届董事会薪酬与考核委员会第二次会议审议通过《激励计划(草案)》及《考核办法》，并决定将《激励计划(草案)》及《考核办法》提交公司董事会审议。

2. 董事会审议

2020年4月28日，杭可科技第二届董事会第十次会议审议通过《关于公司

<2020 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》。

3. 独立董事意见

杭可科技独立董事出具《浙江杭可科技股份有限公司独立董事关于第二届董事会第十次会议相关事项的独立意见》，认为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和规范性文件所规定的成为限制性股票激励对象的条件，一致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。

4. 监事会审议

2020 年 4 月 28 日，杭可科技第二届监事会第八次会议审议通过《关于公司<2020 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核实公司<2020 年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》。

监事会出具《浙江杭可科技股份有限公司监事会关于公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）的核查意见》，认为：

“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，使经营者和股东形成利益共同体提高管理效率与水平，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行公司 2020 年限制性股票激励计划。”

本所律师认为，杭可科技为实施本次激励计划已履行的前述程序符合《管理办法》第五十四条的规定。

（二）本次激励计划尚需履行的程序

根据《管理办法》及《披露指引》的规定，为实施本次激励计划，公司尚需履行下列程序：

1. 公司董事会发出关于审议《激励计划（草案）》的股东大会的通知；
2. 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；
3. 独立董事就《激励计划（草案）》向所有股东征集委托投票权；
4. 公司召开股东大会审议《激励计划（草案）》，对《管理办法》第九条规定的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。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。公司应当在召开股东大会前，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于 10 日）。监事会将于股东大会审议股权激励计划前 5 日披露对激励名单的审核意见及其公示情况的说明。
5. 公司股东大会审议通过本次激励计划后，随着本次激励计划的进展，按本次激励计划的相关规定依法办理授予、归属等事项。

综上所述，本所律师认为，《激励计划（草案）》已获得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》及《激励计划（草案）》的有关规定；本次激励计划尚需根据《管理办法》《科创板股票上市规则》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、 本次激励计划激励对象的确定及其合规性

经核查，《激励计划（草案）》已明确本次激励计划激励对象的确定依据、激励对象的范围、激励对象的核实事宜（详见本法律意见书第二部分“本次激励计划内容及其合规性”之“（二）激励对象的确定依据和范围”），该等内容符合《管理办法》《科创板股票上市规则》的有关规定。

综上，本所律师认为，公司本次激励计划的激励对象的确定符合《管理办法》及《科创板股票上市规则》的相关规定。

五、 本次激励计划的信息披露

经核查，公司已经根据《管理办法》及《披露指引》的规定，在规定期限内公告了与本次激励计划有关的董事会决议、监事会决议和《激励计划（草案）》及其摘要、独立董事意见、《考核办法》等文件，公司履行信息披露义务的行为符合《管理办法》第五十四条的规定。随着本次激励计划的进展，公司尚需根据《公司法》《证券法》《管理办法》《科创板股票上市规则》等法律、法规及规范性文件的规定，就本次激励计划履行其他相关的信息披露义务。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司已按照《管理办法》及《披露指引》的规定，就本次激励计划履行了必要的信息披露义务。随着本次激励计划的进展，公司尚需根据法律、法规及规范性文件的规定，就本次激励计划履行其他相关的信息披露义务。

六、 公司是否为激励对象提供财务资助

经核查，《激励计划（草案）》已经明确规定激励对象的资金来源为其自筹资金，公司不得为激励对象依本次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。

公司独立董事于2020年4月28日出具《浙江杭可科技股份有限公司独立董事关于第二届董事会第十次会议相关事项的独立意见》，认为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。

根据公司提供的书面说明，公司不为激励对象依本次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。

综上，本所律师认为，公司不存在为本次激励计划确定的激励对象提供财务资助的情形，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

（一）根据《激励计划（草案）》的规定，公司实施本次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。

(二) 经核查,《激励计划(草案)》的主要内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《科创板股票上市规则》《披露指引》等法律、法规及规范性文件及《公司章程》的规定。

(三) 杭可科技独立董事已经就《激励计划(草案)》发表独立意见,认为公司实施本次激励计划有利于进一步完善公司治理结构,健全公司激励机制,增强公司管理团队、技术骨干和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感,有利于公司的持续发展,不会损害公司及全体股东的利益。

(四) 本次激励计划尚需经出席股东大会的股东所持有效表决权的 2/3 以上通过后方可实施,并且独立董事将就本次激励计划向所有股东征集委托投票权。前述安排有利于全体股东对本次激励计划充分发表意见,保障股东合法权益。

(五) 根据《激励计划(草案)》及公司提供的书面说明,公司没有为激励对象依本次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。

综上,本所律师认为,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、法规和规范性文件规定的情形。

八、 关联董事回避表决情况

根据《激励计划(草案)》及公司提供的书面说明,本次激励计划拟激励对象中不包含公司董事或与公司董事存在关联关系的人员。本所律师认为,公司召开第二届董事会第十次会议审议本次激励计划相关议案时,公司董事无需对相关议案回避表决。

九、 结论性意见

综上,本所律师认为:

1. 截至本法律意见书出具日,杭可科技具备实施本次激励计划的主体资格;
2. 杭可科技为实施本次激励计划而制定的《激励计划(草案)》相关内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《科创板股票上市规则》《披露指引》等法律、法规及规范性文件及《公司章程》的规定;
3. 杭可科技为实施本次激励计划已履行的拟定、审议、公示等法定程序和信息披露义务符合《管理办法》《科创板股票上市规则》及《披露指引》的相关规定,尚需根据《管理办法》《科创板股票上市规则》及《披露指引》等规定继续履行相关法定程序和信息披露义务;
4. 《激励计划(草案)》所确定的激励对象符合《管理办法》及《科创板股票上市规则》的规定;
5. 杭可科技不存在为本次激励计划确定的激励对象提供财务资助的情形;

6. 本次激励计划不存在明显损害杭可科技及全体股东利益和违反有关法律、法规和规范性文件规定的情形；

7. 杭可科技召开第二届董事会第十次会议审议本次激励计划相关议案时，公司董事无需对相关议案回避表决；

8. 本次激励计划尚需提交杭可科技公司股东大会审议通过后方可实施。

本法律意见书一式四份，经本所盖章及本所负责人和经办律师签字后生效，各份具有同等的法律效力。

（以下无正文，下接签章页）

(本页无正文，为《北京君合（杭州）律师事务所关于浙江杭可科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》之签章页)

北京君合（杭州）律师事务所



负责人:

刘林飞律师

签字律师:

张兴中律师

陶凯律师

2020年4月28日