



中倫律師事務所
ZHONG LUN LAW FIRM

北京市中倫律師事務所
關於深圳證券交易所
《關於對北京佳訊飛鴻電氣股份有限公司的關注函》的
專項法律意見書

二〇二二年四月



中倫律師事務所
ZHONG LUN LAW FIRM

北京市朝阳区金和东路 20 号院正大中心 3 号楼南塔 22-31 层，邮编：100020
22-31/F, South Tower of CP Center, 20 Jin He East Avenue, Chaoyang District, Beijing 100020, P. R. China
电话/Tel: +86 10 5957 2288 传真/Fax: +86 10 6568 1022/1838
网址: www.zhonglun.com

北京市中伦律师事务所

关于深圳证券交易所

《关于对北京佳讯飞鸿电气股份有限公司的关注函》的

专项法律意见书

致：北京佳讯飞鸿电气股份有限公司

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《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》（以下简称“《指导意见》”）、深圳证券交易所（以下简称“深交所”）发布的《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》（以下简称“《自律监管指引》”）的相关规定，北京市中伦律师事务所（以下简称“本所”）接受北京佳讯飞鸿电气股份有限公司（以下简称“公司”或“佳讯飞鸿”）的委托，就公司拟实施的 2022 年员工持股计划（以下简称“本次员工持股计划”）出具了《北京市中伦律师事务所关于北京佳讯飞鸿电气股份有限公司 2022 年员工持股计划的法律意见书》。

深交所于 2022 年 4 月 22 日就公司本次员工持股计划出具了《关于对北京佳讯飞鸿电气股份有限公司的关注函》（创业板关注函〔2022〕第 212 号）（以下简称“《关注函》”）。根据《关注函》的要求，本所律师对相关事项进行了补充核查，出具《北京市中伦律师事务所关于深圳证券交易所<关于对北京佳讯飞鸿电气股份有限公司的关注函>的专项法律意见书》（以下简称“本法律意见书”）。

为出具本法律意见书，本所律师审阅了《北京佳讯飞鸿电气股份有限公司 2022 年员工持股计划（草案）》（以下简称“《员工持股计划（草案）》”）、《北京佳讯飞鸿电气股份有限公司 2022 年员工持股计划管理办法》（以下简称“《员工持股计划管理办法》”）公司相关董事会会议文件、监事会会议文件以及本所律师认为需要审查的其他文件对相关的事实和资料进行了核查和验证。本所律师根据有关法律、行政法规、规范性文件的规定，本着审慎性及重要性原则对本次员工持股计划的有关的文件资料和事实进行了核查和验证。

对本法律意见书，本所律师作出如下声明：

1、本所律师在工作过程中，已得到公司的保证：公司业已向本所律师提供了本所律师认为制作法律意见书所必需的原始书面材料、副本材料和口头证言，其所提供的文件和材料是真实、完整和有效的，且无虚假记载、误导性陈述和重大遗漏之处。

2、本所律师依据本法律意见书出具之日以前已经发生或者已经存在的事实和《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引》等国家现行法律、法规、规范性文件和中国证监会、深交所的有关规定发表法律意见。

3、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，本所律师有赖于有关政府部门、佳讯飞鸿或者其他有关单位出具的证明文件及主管部门公开可查的信息作为制作本法律意见书的依据。

4、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书出具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。

5、本法律意见书仅就与本次员工持股计划有关的中国境内法律问题发表法律意见，本所及经办律师并不具备对有关会计审计等专业事项和境外法律事项发

表专业意见的适当资格。本法律意见书中涉及会计审计事项等内容时，均为严格按照有关中介机构出具的专业文件和佳讯飞鸿的说明予以引述。

6、本所律师同意将本法律意见书作为本次员工持股计划所必备的法定文件，随其他材料一同公告。

7、本法律意见书仅供佳讯飞鸿本次员工持股计划之目的使用，不得用作其他任何目的。

本所律师根据法律的要求，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，对公司所提供的相关文件和有关事实进行了核查和验证，现出具法律意见如下：

问题 2：草案显示，本次员工持股计划涉及标的股票分三次解锁，每次解锁需满足各年度公司业绩考核目标，若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求，对应解锁期的可解锁份额均不得解锁，未解锁部分可递延至下一解锁期按该解锁期对应的业绩考核目标考核。因个人层面未满足考核目标导致的未解锁份额，管理委员会有权予以收回并指定对象按照原始出资金额受让该等份额。

(1) 请你公司详细说明“每次解锁需满足各年度公司业绩考核目标”的具体含义，你公司将未解锁部分递延至下一解锁期考核及解锁的依据、合法合规性。(2) 请你公司说明在受让价格存在折价的情况下允许递延考核及解锁是否符合“盈亏自负、风险自担”的原则，是否存在变相向参与对象输送利益以及损害其他股东利益的情形。(3) 请你公司结合上述回复详细说明选择员工持股计划而非股权激励方案的具体考虑，是否存在刻意规避《上市公司股权激励管理办法》第二十五条关于解除限售的相关规定。(4) 请你公司详细说明管理委员会有权指定对象受让因个人考核未达标导致的未解锁份额的依据及合法合规性。

请律师核查并发表明确意见。

【回复】

核查过程：

本所律师履行了如下核查程序：

1. 查阅《员工持股计划（草案）》、《员工持股计划管理办法》；
2. 查阅公司审议员工持股计划相关事项的董事会、监事会会议文件、独立董事发表的独立意见，以及公司发布的相关公告；
3. 查阅《上海荣正投资咨询股份有限公司关于北京佳讯飞鸿电气股份有限公司 2022 年员工持股计划（草案）之独立财务顾问报告》；

4. 查阅《指导意见》《自律监管指引》等法律、法规及规范性文件；
5. 查阅员工持股计划相关市场案例；
6. 查阅公司出具的说明。

核查内容和结果：

一、请你公司详细说明“每次解锁需满足各年度公司业绩考核目标”的具体含义，你公司将未解锁部分递延至下一解锁期考核及解锁的依据、合法合规性。

（一）“每次解锁需满足各年度公司业绩考核目标”的具体含义

根据《员工持股计划（草案）》，本次员工持股计划设置了分批次解锁及对应的公司和个人层面业绩考核目标。本员工持股计划涉及标的股票共分三次进行解锁，每期可解锁的标的股票比例分别为 30%、30%、40%，解锁需满足本计划设置的各考核年度的业绩目标。公司层面业绩考核目标分别为以 2021 年公司营业收入为基数，2022-2024 年实现营业收入增长率分别不低于 10%、21%、33%。公司需满足公司层面业绩考核目标方可对每期可解锁的标的股票进行解锁，反之则递延至下一解锁期按该解锁期对应的业绩考核目标进行考核，如考核达标则合并解锁，递延最长不超过第三个解锁期。例如：假设 2022 年公司层面业绩考核目标未达成，则第一个解锁期对应的标的股票递延至 2023 年；假设 2022、2023 年公司层面业绩考核目标均未达成，则前两个解锁期对应的标的股票均递延至 2024 年；假设 2022、2023、2024 年公司层面业绩考核均未达成，则全部未解锁的标的股票均不得解锁，由管理委员会按公司《2022 年员工持股计划管理办法》相关规定处置。

公司层面业绩考核目标的达成是员工持股计划每批次标的股票可解锁的前提条件，当公司层面业绩满足的情况下，持有人再依据个人绩效考核结果确定持有人最终解锁的标的股票权益数量。

（二）公司将未解锁部分递延至下一解锁期考核及解锁的依据、合法合规性

经查阅《指导意见》《自律监管指引》等法律法规规定，相关法规中并未对员工持股计划分批次解锁、业绩考核及递延解锁等安排做出相关限制性规定。在实践中，利亚德、神州泰岳、正丹股份等深圳证券交易所创业板上市公司均在其员工持股计划中设置了递延考核及解锁的相关安排，即因公司层面业绩考核未达标而未解锁权益可递延至下一解锁期考核并解锁。

综上，本所律师认为，本次员工持股计划依据《指导意见》并参考其他深圳证券交易所创业板上市公司的相关案例，合理设置分批解锁及业绩考核目标，同时设置了允许因公司层面业绩考核未达标而递延考核及解锁的条件。上述安排既能实现本计划对公司业绩的牵引，也有利于实现激励与约束对等，完善员工与公司股东的长效利益共建共享机制，符合《指导意见》《自律监管指引》等法规的相关规定。

二、请你公司说明在受让价格存在折价的情况下允许递延考核及解锁是否符合“盈亏自负、风险自担”的原则，是否存在变相向参与对象输送利益以及损害其他股东利益的情形

（一）受让价格存在折价的情况下允许递延考核及解锁符合“盈亏自负、风险自担”的原则

1、受让价格存在折价的合理性、公允性

①本次员工持股计划受让价格存在折价的依据及合理性、公允性

A 本次员工持股计划受让价格存在折价的依据

公司本次员工持股计划受让价格已经公司董事会、监事会审议通过，独立董事已发表独立意见，并将提交股东大会由非关联股东审议，依法严格履行公司各项审议程序及信息披露义务，本次员工持股计划受让价格符合《公司法》、《证券法》、《指导意见》及《自律监管指引》等有关法律法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定，本次员工持股计划受让价格存在折价的依据合法合规。

B 本次员工持股计划受让价格存在折价的合理性、公允性

本次员工持股计划的制定综合考虑了公司的发展战略、经营现状、当前面临

的人才稳定性压力、实施员工持股计划的费用以及员工本身参与意愿等多重因素；为了达到保留优秀管理人才、调动员工积极性以及建立长效激励机制的目的，结合资本市场及公司自身情况，广泛参考深圳证券交易所创业板上市公司的相关案例（迈瑞医疗、天泽信息、开润股份等），公司董事会在此基础上充分论证并通过公司工会充分听取职工意见，经协商一致，最终确定本次员工持股计划受让价格为 3 元/股。

在遵守《指导意见》《自律监管指引》等规定的基础上，结合公司目前发展阶段和经营管理需求，基于收益与风险对等的原则，本次员工持股计划设置了三批次锁定期，在公司层面及个人层面均设置了相对比较严格的绩效考核指标，将公司的未来发展目标与个体收益紧密结合，旨在建立持有人与公司的利益共同体。如公司或个人层面任一业绩考核未达标，持有人将无法解锁其获授权益，自担风险。因此，本次员工持股计划受让价格存在折价具有合理性、公允性。

②本次员工持股计划折价安排符合《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》中“与其他投资者权益平等”的基本原则

在本次员工持股计划资金来源中已明确规定“本员工持股计划的资金来源为员工合法薪酬、自筹资金及法律法规允许的其他方式，不存在公司向员工提供财务资助或为其贷款提供担保的情况。”因此本次员工持股计划不存在公司向员工进行财务资助、或为其贷款提供担保的情况，公司未设置兜底条款，也未做出相关承诺，不存在侵害其他投资者合法权益和公司利益的情形。

公司尚处在业绩发展的关键期，各考核期的解锁条件的设置均具有一定的挑战性，本员工持股计划持有人需自主承担如下风险：

A 流动性风险

本员工持股计划所获标的股票分三期解锁，解锁时点分别为自公司公告最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起满 12 个月、24 个月、36 个月时，且每期锁定期满承诺额外追加锁定期，每期可解锁的标的股票比例分别为 30%、30%、40%。各年度具体解锁比例和数量根据公司业绩指标和持有人考核结果计算确定。在

本次员工持股计划设立时，参加对象需要先出资认购并承担流动性风险。每批次锁定期满后，只有当公司和个人两个层面的业绩考核均达到解锁条件时，本次员工持股计划的权益才能确认解锁，其所对应的收益方可兑现。因此，本员工持股计划持有人需承担相应流动性风险。

B 外部市场风险及公司经营风险

本次员工持股计划持有的标的股票受到宏观经济、国家政策、行业板块、二级市场交易价格、公司经营状况及其他不可控因素的影响，且本次员工持股计划所持标的股票有三次锁定期，在锁定期及存续期内持有人需承受公司股票下跌所带来的波动风险。因此，本员工持股计划持有人需承担外部市场风险及公司经营风险。

C 机会成本及税务费用

持有人在锁定期内需要先付出本金并承担资金的机会成本，员工持股计划实施而需缴纳的相关税费由持有人自行承担，员工持股计划所持股票能否解锁及获利情况均存在不确定性，本员工持股计划持有人需承担对应的机会成本及税务费用。

综上所述，本次员工持股计划受让价格存在折价依据合法合规，折价安排具有合理性、公允性，符合《指导意见》中“与其他投资者权益平等”的基本原则，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及股东利益的情况。

2、业绩指标的合理性

公司业绩考核指标设定参考近五年公司与行业业绩趋势：2017-2021年，公司营业收入增长率分别为11.85%、3.74%、10.11%、-28.22%、7.40%，通信行业（申万行业分类下A股上市公司）营业收入增长率分别为7.74%、4.24%、0.80%、3.60%、9.73%（2021年增长率仅统计截止2022年4月27日已披露该年年报的上市公司）。受外部环境影响，2020年公司业绩出现了上市以来的首次下滑，为加快公司业绩复苏、新产品的市场推广和新市场的拓展，为股东创造更多价值，公司为本员工持股计划拟定了高于历史业绩增长水平、且高于行业业绩增长水平的业绩考核目标。

在《指导意见》等相关法规中并未对员工持股计划业绩考核做出相关限制性规定，公司对本次员工持股计划增加业绩考核，旨在达成公司中长期发展目标，更有利于利益共同体的建设。

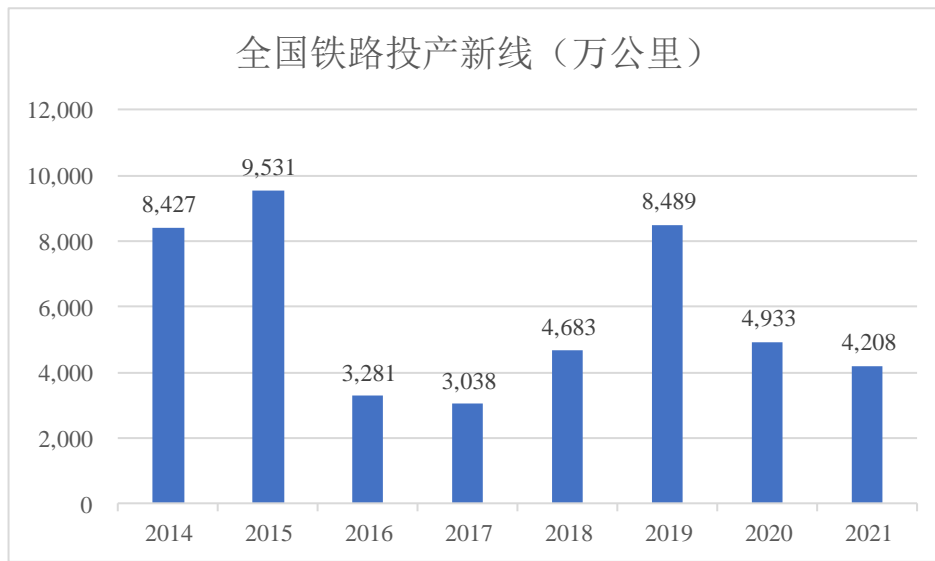
3、允许递延考核及解锁的合理性

上述第二问第一项已说明将未解锁部分递延至下一解锁期考核及解锁的依据及合法合规性。从公司业务特征、疫情对公司业务开展的影响、递延考核具有严格的约束机制等方面可以充分说明，递延考核及解锁的安排有效匹配公司中长期战略规划，有利于绑定持有人与公司的中长期利益，通过建立利益共享、风险共担的利益共同体，促进公司高质量长远发展。

① 公司业务特征

本次员工持股计划有关递延考核及解锁的安排，是公司在合法合规前提下，结合自身外部环境与业务特征、经审慎考量做出的决定。公司主要从事的智慧指挥调度业务所处的交通、国防、政府等行业与国家的产业政策、经济政策、投资规模密切相关，具有项目周期长、订单金额大等特征，公司需通过 3-5 年期的战略布局引领长远发展。

从行业发展趋势来看，交通领域营业收入占公司营业收入 60% 以上，而近几年全国铁路投产新线情况波动明显；国防领域受国际局势变化影响，以及在军队改革不断深化期间，国家政策对国防市场竞争格局的影响依然存在，存在较大不确定性。公司必须在复杂、多变的行业环境中保持高度的前瞻性。



从公司业务布局来看，公司坚持以“大、智、移、云、物”技术发展路线为基础，以5G、云计算、物联网、人工智能等为代表的新ICT技术在垂直行业的应用为方向，积极、稳健地扩大市场，发掘民航、市域（郊）铁路、城际铁路、工业互联网等各类市场新的增长点。为此，公司时刻关注技术创新与市场前沿，在研发与应用领域提前布局，增强公司竞争力。

无论从行业发展趋势还是公司战略布局，都需要将公司与员工成长紧密结合，促使公司与员工的利益长期一致，共同助力企业长远、稳定、健康发展，进而为公司股东不断创造价值。因此，员工持股计划在设置三批次锁定期及对应业绩考核的基础上，允许递延考核及解锁，进而充分挖掘和调动员工的主观能动性和工作积极性，有效应对行业及市场变化。

② 疫情对公司业务开展的影响

疫情的蔓延及反复，给外部宏观经济环境带来较大的不确定性。公司所处的通信行业的发展与建设也面临巨大的压力与挑战。部分项目招投标与项目实施难以按期开展，产品交付进度减缓，合同落地延迟。

目前全球疫情形势严峻，外部不确定性因素较强，故本计划拟定允许因公司层面业绩考核未达标而未解锁的标的股票递延至下一解锁期考核及解锁，以期合理降低外部不可抗力对公司业绩造成的短期不利影响，从而增强员工持股计划可实现性，

促进公司竞争力的提升，从而实现本次员工持股计划的目的。

③ 递延考核制度具有严格的约束机制

递延考核本身具有严格的约束机制，需满足公司及个人层面考核标准后，方可递延解锁。若个人层面的考核指标未能达成，即使公司层面的业绩考核达标，其对应份额仍不得解锁且不得递延。本次员工持股计划对于个人考核设置了严格的考核标准，具体如下：

绩效考核结果分数段	个人绩效考核解锁比例
95-100分（含95分）	100%
90-95分（含90分）	80%
85-90分（含85分）	50%
85分以下	0

本次员工持股计划持有人包含公司多个重要子公司的核心管理人员以及分管/协管子子公司的高级管理人员，针对其个人绩效考核目标包含其分管/所属的子公司收入、利润、现金流等经营性指标，高级管理人员个人绩效考核是由公司董事会薪酬与考核委员会负责、组织具体考核工作，具备公正性、公平性；核心管理人员的个人绩效考核按公司薪酬管理制度，由人力资源部门进行具体考核。故本次员工持股计划不存在通过递延考核及解锁变相降低业绩考核门槛、进而导致本计划约束性下降的问题。此外，公司希望通过激励上述人员，使持有人在各自岗位上，紧密围绕公司打造“智慧指挥调度全产业链”的战略目标，按照公司的统一部署，戮力同心，引领团队创造更好的业绩，推动公司“寻找第二条成长曲线”业务目标的实现，使公司经营业绩再上新台阶。

综上所述，递延考核及解锁的安排有效匹配公司中长期战略规划，有利于绑定持有人与公司的中长期利益，通过建立利益共享、风险共担的利益共同体，促进公司高质量长远发展。公司认为，公司本次员工持股计划关于递延考核及解锁的安排符合《指导意见》等法律法规的相关规定，符合公司及股东的利益，具备较强的合理性和约束性，不存在损害其他股东利益的情形。

4、持有人需承担的风险

本次员工持股计划的持有人需先付出本金并在锁定期内承担包括流动性风险、市场波动风险、资金机会成本等。

综上所述，虽然受让价格存在折价，但公司在外部市场环境对业绩造成下行压力的前提下，仍为本次员工持股计划设置了具有挑战性的业绩考核目标，并增强了对持有人的约束机制，充分体现了收益与风险对等的原则。在锁定期内，员工承担流动性等风险；在员工持股计划实施过程中，不存在公司向员工进行财务资助、兜底、担保等情况。因此，公司根据外部环境、所处行业发展情况、公司业务特征及中长期战略部署的需要，在受让价格存在折价的情况下允许递延考核及解锁符合《指导意见》中的“盈亏自负，风险自担”的基本原则。

（二）公司不存在变相向参与对象输送利益以及损害其他股东利益的情形

在审议程序方面，公司本次员工持股计划已经公司董事会、监事会审议通过，独立董事发表了同意的独立意见，关联董事已回避表决，并将提交股东大会由非关联股东审议，依法严格履行公司各项审议程序及信息披露义务，符合《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引》等有关法律法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定。

在资金来源方面，本次员工持股计划已明确规定“本员工持股计划的资金来源为员工合法薪酬、自筹资金及法律法规允许的其他方式，不存在公司向员工提供财务资助或为其贷款提供担保的情况”，符合《指导意见》《自律监管指引》等有关法律法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定。

在计划实施方面，本次员工持股计划的业绩考核目标设置是为了满足公司长效激励的需求。公司业绩考核指标设定参考近五年公司与行业业绩趋势：2017-2021年，公司营业收入增长率分别为11.85%、3.74%、10.11%、-28.22%、7.40%，通信行业(申万行业分类下A股上市公司)营业收入增长率分别为7.74%、4.24%、0.80%、3.60%、9.73%（2021年增长率仅统计截止2022年4月27日已披露该年年报的上市公司）。受外部环境影响，2020年公司业绩出现了上市以

来的首次下滑，为加快公司业绩复苏、新产品和新市场的拓展，为股东创造更多价值，公司为本次员工持股计划拟定了高于历史业绩增长水平、且高于行业业绩增长水平的业绩考核目标。因此，本次员工持股计划业绩考核指标设定符合行业发展趋势和公司实际发展需求，有利于深化公司长期战略发展目标，建立健全长效激励约束机制。

综上所述，经查阅《指导意见》《自律监管指引》等法律法规规定，本所律师认为，公司本次员工持股计划的受让价格、考核解锁等安排符合激励与约束对等的原则，有利于促进公司发展，保障股东利益，符合“盈亏自负，风险自担”的基本原则，不存在变相向持有人输送利益以及损害其他股东利益的情形。

三、请你公司结合上述回复详细说明选择员工持股计划而非股权激励方案的具体考虑，是否存在刻意规避《上市公司股权激励管理办法》第二十五条关于解除限售的相关规定

（一）员工持股计划与股权激励的主要法规差异

股权激励计划和员工持股计划是资本市场上两种重要的员工激励方式，相较于股权激励方式，员工持股计划具有更大的灵活性。两者的主要区别如下：

项目	股权激励计划	员工持股计划
适用法规	《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020年修订）》《上市公司股权激励管理办法》《创业板上市公司业务办理指南第5号——股权激励》	《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》
激励对象/持有人	激励对象可以包括上市公司的董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工，独立董事和监事除外。	上市公司员工（不包含独立董事）
股票来源	向激励对象发行股份、回购本公司股份、法律、行政法规允许的其他方式	上市公司采用回购、二级市场购买、向特定对象发行、股东自愿赠与以及其他法律法规及中国证监会允许的方式
授予价格	限制性股票：授予价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者： 1.股权激励计划草案公布前1个交易日的公司股票交	无明确规定

	<p>易均价的 50%；2.股权激励计划草案公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司股票交易均价之一的 50%；</p> <p>股票期权：行权价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者：</p> <p>1.股权激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价；2.股权激励计划草案公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司股票交易均价之一；</p>	
存续期及解除限售安排	<p>限制性股票授予日与首次解除限售日之间的间隔不得少于 12 个月。</p> <p>在限制性股票有效期内，上市公司应当规定分期解除限售，每期时限不得少于 12 个月，各期解除限售的比例不得超过激励对象获授限制性股票总额的 50%。</p> <p>当期解除限售的条件未成就的，限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售。</p>	<p>每期员工持股计划的持股期限不得低于 12 个月，以非公开发行方式实施员工持股计划的，持股期限不得低于 36 个月，自上市公司公告标的股票过户至本期持股计划名下时起算。</p>
业绩考核指标	<p>绩效考核指标应当包括公司业绩指标和激励对象个人绩效指标。相关指标应当客观公开、清晰透明，符合公司的实际情况，有利于促进公司竞争力的提升。激励对象个人绩效指标由上市公司自行确定。</p>	<p>无明确规定</p>

公司曾于 2019 年推出股权激励计划，后因疫情爆发导致市场发生较大变动，2020 年业绩考核未达到解除限售条件，对部分限制性股票进行了回购注销，导致未能较好的实现激励目的。员工持股计划在授予价格等方面具备更大灵活性，公司选择员工持股计划是根据相关法规要求、过往激励经验总结、资本市场实践案例，并结合公司所处行业及市场变化、战略发展需要等情况，为建立员工与公司股东的利益共享机制，进一步完善公司激励体系，吸引和留住优秀人才，达成公司战略目标，实现股东、公司和个人利益的一致，促进公司长期、持续、健康发展而作出的慎重选择。本次员工持股计划在参与对象、考核指标、授予价格、存续期及解除限售安排等方面符合《指导意见》《自律监管指引》等法律法规规定。

（二）公司选择员工持股计划的具体原因

鉴于《指导意见》《自律监管指引》均未对员工持股计划的参与对象、授予价格、业绩考核指标和分批次解除限售安排做出明确规定，因此，公司基于战略发展、管理需求和历史经验认为员工持股计划是现阶段最适合公司中长期战略的员工激励方式，具体原因如下：

1、战略协同一致性

目前，公司正处于寻找“第二条成长曲线”的业务关键期，在保障原有业务稳健发展、持续贡献业绩的同时，公司需要全体持有人共同努力，积极、稳健地扩大市场，发掘民航、市域（郊）铁路、城际铁路、工业互联网等各类市场新的增长点，高质高效地实现公司经营业绩再上新台阶。本次员工持股计划持有人包括母公司和核心子公司人员，对于公司的战略实现和业务发展具有难以替代的作用。公司“智慧指挥调度全产业链”战略目标的实现，离不开全体持有人同心协力、目标一致的奋斗。通过管理委员会代表持有人统一管理员工持股计划，监督员工持股计划的日常管理，代表持有人行使股东权利，较之股权激励的持有人自行管理有利于建立利益共享、风险共担的利益共同体，进而绑定持有人与公司的中长期利益，进一步促进分子公司在市场资源、技术研发、管理人才、产品使用与创新、业务拓展等多方面的共享和协同，实现协同效应的显著提升，进而提升公司的核心竞争力。因此，公司选择了员工持股计划。

2、人才管理的约束性

人才是公司战略的执行者，对于公司保持健康稳定发展具有关键作用。员工持股计划是参与对象薪资福利的重要组成部分，对于公司构建吸引人才、留住人才的组织体系，提高公司运营管理效能，夯实公司竞争优势均具有重要意义。借助管理委员会的统一管理，有利于公司与核心人才紧密绑定、共同成长，增强约束性，进而最大程度发挥公司组织人才优势，推进公司业务发展壮大。员工持股计划由管理委员会统一管理及处置满足解锁条件后的相应标的股票，实现现金薪酬与股权授予相结合，进一步完善了公司全面薪酬体系建设，较股权激励计划的个人自行管理具有更强的约束性，有效降低因个人短视行为和错误判断等而造成对于公司的不利影响，更好的实现公司和员工利益的长期绑定。因此，公司选择了员工持股计划。

3、公司管理的促进性

本次员工持股计划的参加对象均为对公司整体业绩和中长期发展具有重要作用和影响的董事、高级管理人员及核心管理人员。公司通过员工持股计划（持有人间

接持股)，而非以股权激励计划（个人直接持股）的方式更有利于建立和完善核心员工与公司股东的利益共享机制。

员工持股计划的管理模式相较股权激励计划更符合公司人力资源管理的需要，在业绩考核的应用及对持有人份额的管理与处置方式上，更具可操作性。本次员工持股计划设管理委员会，代表持有人统一管理员工持股计划，监督员工持股计划的日常管理，代表持有人行使股东权利，较之股权激励的持有人自行管理，更有利于建立利益共享、风险共担的利益共同体。因此，公司选择了员工持股计划。

4、公司历史经验

公司曾于 2019 年推出股权激励计划，后因疫情爆发导致市场发生较大变动，2020 年业绩考核未达到解除限售条件，对部分限制性股票进行了回购注销，导致未能较好的实现激励目的。员工持股计划是参与对象薪资福利的重要组成部分，对于公司构建吸引人才、留住人才的组织体系，提高公司运营管理效能，夯实公司竞争优势均具有重要意义。为了合理降低外部不可抗力对公司业绩造成的短期不利影响进而使得激励效果大大折扣的情况发生，拟允许因公司层面业绩考核未达标而未解锁的标的股票递延至下一解锁期考核及解锁。因此，公司选择了员工持股计划。

综上所述，本所律师认为，公司选择员工持股计划是基于战略实现及业务发展的需要、公司管理的需要、公司历史经验，充分权衡股权激励与员工持股计划的差异性所做的慎重决策，不存在刻意规避《上市公司股权激励管理办法》第二十五条关于解除限售的相关规定。

四、请你公司详细说明管理委员会有权指定对象受让因个人考核未达标导致的未解锁份额的依据及合法合规性

（一）管理委员会有权指定对象受让因个人考核未达标导致的未解锁份额的依据及合法合规性

根据《指导意见》第（七）项第一款有关规定，参加员工持股计划的员工应当通过员工持股计划持有人会议选出代表或设立相应机构，监督员工持股计划的日常管理，代表员工持股计划持有人行使股东权利或者授权资产管理机构行使股东权利；

第（七）项第四款有关规定，员工享有标的股票的权益；在符合员工持股计划约定的情况下，该权益可由员工自身享有，也可以转让、继承。员工通过持股计划获得的股份权益的占有、使用、收益和处分的权利，可以依据员工持股计划的约定行使；参加员工持股计划的员工离职、退休、死亡以及发生不再适合参加持股计划事由等情况时，其所持股份权益依照员工持股计划约定方式处置。

（二）公司制定的《2022年员工持股计划管理办法》已对管理委员会相关权限进行了充分授权

公司依据《指导意见》并且参考其他深圳证券交易所创业板上市公司的相关案例，制定了《员工持股计划管理办法》，设置持有人会议为本次员工持股计划内部最高管理权力机构；持有人会议选举并产生管理委员会，并授权管理委员会监督本次员工持股计划的日常管理，代表持有人行使股东权利或者授权管理机构行使股东权利，维护员工持股计划持有人的合法权益，确保员工持股计划的资产安全，避免产生公司其他股东与员工持股计划持有人之间潜在的利益冲突。

根据《员工持股计划管理办法》，经持有人会议授权，管理委员会具体职责包括：负责取消持有人的资格，增加持有人，办理退休、已死亡、丧失劳动能力持有人的相关事宜，按照员工持股计划规定审议确定放弃认购份额、因考核未达标、个人异动等原因而收回的份额等的分配/再分配方案等持有人会议授权的其他职责。通过参考市场案例，发现利亚德、正丹股份、安利股份等深圳证券交易所创业板上市公司在其员工持股计划中均授权员工持股计划管理委员会有权指定对象受让因个人考核未达标导致的未解锁份额。

本次员工持股计划在《员工持股计划（草案）》之“三、员工持股计划持有人”之“（一）员工持股计划持有人的确定依据”章节对持有人的资格要求进行了规定，管理委员会将依据《员工持股计划（草案）》及《2022年员工持股计划管理办法》的规定，审核因持有人考核未达标而收回份额的分配/再分配方案时的受让方需符合《员工持股计划（草案）》的相关要求。

综上所述，本所律师认为，管理委员会根据持有人会议授权指定对象受让因个

人考核未达标导致的未解锁份额，系公司结合自身管理需求、参考市场案例做出的权益处置约定，并在《2022年员工持股计划（草案）》《2022年员工持股计划管理办法》对相关授权与职责做出了明确规定，符合《指导意见》《自律监管指引》等法规的相关规定。

本法律意见书正本一式叁份，经本所律师签字并加盖公章后生效。

（以下无正文）

（本页无正文，为《北京市中伦律师事务所关于深圳证券交易所<关于对北京佳讯飞鸿电气股份有限公司的关注函>的专项法律意见书》的签章页）

北京市中伦律师事务所（盖章）

负责人：_____

张学兵

经办律师：_____

魏海涛

经办律师：_____

王 源

2022年4月28日