

北京市君合（深圳）律师事务所

关于深圳中科飞测科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划（草案）的

法律意见书

致：深圳中科飞测科技股份有限公司

北京市君合（深圳）律师事务所（以下简称“本所”）接受深圳中科飞测科技股份有限公司（以下简称“中科飞测”或“公司”）委托，委派本所律师以专项法律顾问的身份，就中科飞测拟实行 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）所涉及的有关法律事项，出具本法律意见书。本法律意见书系根据《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》”）、《上市公司股权激励管理办法（2018 年修正）》（以下简称“《管理办法》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》（以下简称“《监管指南》”）等在本法律意见书出具之日以前中国现行法律、法规、规章、规范性文件（以下简称“中国法律法规”，“中国”包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾省，为出具本法律意见书之目的，特指中国大陆地区）以及《深圳中科飞测科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，出具本法律意见书。

根据有关中国法律法规的要求和中科飞测的委托，本所律师就本激励计划涉及的相关事实进行了核实，对本激励计划相关申报文件的合法性进行了审查，并根据本所律师对事实的了解和对法律的理解，就本法律意见书出具之日之前已发生并存在的事实发表法律意见。

本法律意见书仅就与本激励计划有关的法律问题发表意见，并不对会计、审计、投资决策等事宜发表意见。在本法律意见书中对有关审计报告等专业报告中某些数据和结论的引述，并不意味着本所对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示保证，本所并不具备核查并评价这些数据、结论的适当资格。

为出具本法律意见书，本所律师审查了中科飞测提供的有关文件及其复印件，并进行了充分、必要的查验，并基于中科飞测向本所律师作出的如下陈述与保证：中科飞测已提供了出具法律意见书所必须的、真实的、完整的原始书面材料、副本材料、复印件或口头证言，不存在任何遗漏或隐瞒；其所提供的副本材料或复印件与正本材料或原件完全一致，各文件的原件的效力在其有效期内均未被有关政府部门撤销，且于本法律意见书出具之日均由其各自的合法持有人持有；其所提供的文件及文件上的签名和印章均是真实的；其所提供的文件及所述事实均真实、准确和完整。对于出具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，本所依赖有关政府部门或者其他有关机构出具的证明文件以及中科飞测向本所出具的说明出具本法律意见书。

本所及本所律师依据《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、必要的核查验证，保证本法律意见书所认定的事实真实、准确、完整，不存在虚假记载、误导性陈述及重大遗漏，并承担相应法律责任。

本法律意见书仅供中科飞测本激励计划之目的使用，不得用作任何其他目的。本所同意中科飞测将本法律意见书作为必备文件之一，随其他材料一并提交上海证券交易所（以下简称“上交所”）予以公告。

基于上述声明，本所律师根据有关中国法律法规的要求，按照中国律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对中科飞测提供的文件及有关事实进行了审查和验证，出具本法律意见书如下：

一、实施本激励计划的主体资格

（一）公司基本情况

根据中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）于 2023 年 2 月 21 日出具的《关于同意深圳中科飞测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[2023]367 号文）等相关公告文件，中科飞测为上交所科创板上市公司。

根据公司提供的现行有效的营业执照及《公司章程》，并经本所律师查询企业公示系统），截至本法律意见书出具之日，中科飞测的基本情况如下：

名称	深圳中科飞测科技股份有限公司
统一社会信用代码	91440300326333171E
企业类型	其他股份有限公司（上市）
法定代表人	陈鲁
注册资本	32,000 万元
住所	深圳市龙华区观澜街道新澜社区观光路 1301-14 号 101、102
经营范围	一般经营项目是：研发、设计、销售、上门安装、调试、测试、光电自动化设备、机电自动化设备、光电仪器、光电设备、电子产品、机械产品、计算机及软件、工业自动控制系统、图像及数据处理系统，并提供上述商品的售后维护；并提供相关技术咨询、技术维护、技术转让；从事货物及技术的进出口业务；自有物业租赁。（法律、行政法规、国务院决定禁止的项目除外，限制的项目须取得许可后方可经营），许可经营项目是：自动化设备及仪器、电子产品和机械产品的加工和配件制造。
成立日期	2014 年 12 月 31 日
经营期限	2014 年 12 月 31 日至长期

根据中科飞测的书面确认并经本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，中科飞测系依法设立并有效存续的股份有限公司，不存在根据中国法律法规以及《公司章程》可能被清算、注销、吊销或解散的情形。

（二）公司不存在不得实行股权激励的情形

根据《公司章程》、天职国际会计师事务所（特殊普通合伙）于 2023 年 3 月 23 日出具的《深圳中科飞测科技股份有限公司审计报告》（天职业字[2023]3386 号）及《深圳中科飞测科技股份有限公司内部控制鉴证报告》（天职业字[2023]3386-2 号），以及公司出具的书面确认，并经本所律师检索中科飞测公开披露的公告信息，中科飞测不存在《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，截至本法律意见书出具之日，公司系依法设立并有效存续的股份公司，不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形，具备实施本激励计划的主体资格。

二、本激励计划的主要内容及合法合规性

2024 年 3 月 15 日，中科飞测第二届董事会第二次会议审议通过了《关于公司〈2024 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》等相关议案。《深圳中科飞测科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）对本激励计划所涉相关事项进行了规定，主要内容如下：

（一）本激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的目的是进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，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，确保公司经营目标的实现。

据此，本所律师认为，《激励计划（草案）》明确了实施目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

（二）本激励计划的对象

1. 激励对象确定的依据

（1）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等有关中国法律法规以及《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

本激励计划激励对象为公司董事、高级管理人员、核心技术人员及技术（业务）骨干人员，以上激励对象为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的管理人员和业务骨干，符合本激励计划的目的。

2. 激励对象的范围

根据《激励计划（草案）》，本激励计划首次授予激励对象共计 113 人，占公司员工总人数（截止 2023 年 12 月 31 日公司员工总人数为 875 人）的 12.91%。包括：

- (1) 董事、高级管理人员；
- (2) 核心技术人员；
- (3) 技术（业务）骨干人员；

根据《激励计划（草案）》以及中科飞测的书面确认，以上激励对象中，不包括独立董事、监事。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司签署劳动合同或聘用协议。

本次激励对象包括公司实际控制人陈鲁、哈承姝，陈鲁现任公司董事长、总经理，哈承姝现任公司战略副总裁、董事，两位都属于公司重要管理者，在公司的战略规划、经营管理、业务拓展等方面起到不可忽视的重要作用。同时，公司实际控制人参与本激励计划有助于提升激励对象的参与积极性，并能更好地促进公司人才队伍的建设和稳定，从而有助于提升公司整体业绩、促进公司长远发展。因此，本激励计划将陈鲁、哈承姝作为激励对象符合公司的实际情况和发展需求，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

此外，以上激励对象包含外籍人员，公司将其纳入本激励计划的原因在于：半导体设备行业国内市场需求不断增长，行业人才竞争日益激烈，高端人才是公司持续发展和保持竞争力的原动力。股权激励是境外公司常用的激励手段，通过本激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司长远发展。

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、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。预留授予部分的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

据此，本所律师认为，《激励计划（草案）》明确了本激励计划激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第九条第（二）项及《上市规则》第10.4条的规定。

（三）本激励计划标的股票的来源及数量

1. 标的股票的来源

根据《激励计划（草案）》，本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. 标的股票的种类和数量

根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟授予的限制性股票数量为800万股，约占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额32,000万股的2.50%；其中首次授予725万股，约占本激励计划公告日公司股本总额32,000万股的2.27%，首次授予部分约占本次授予权益总额的90.62%；预留授予75万股，占本激励计划公告日公司股本总额32,000万股的0.23%。预留部分约占本次授予权益总额的9.38%。

截至本法律意见出具之日，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未超过公司股本总额的20.00%。本激励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获授的公司股票数量累计未超过公司股本总额的1.00%。

据此，本所律师认为，《激励计划（草案）》规定了限制性股票的种类、来源、数量、占公司股本总额的百分比及拟预留权益的数量、涉及标的股票数量及占股权激励计划的标的股票总额的百分比，符合《管理办法》第九条第（三）项的规定；本激励计划标的股票的种类、来源、数量、分配及预留限制性股票的数量符合《管理办法》第十二条、第十四条、第十五条及《上市规则》第10.5条、第10.8条的规定。

（四）本激励计划激励对象获授权益的分配情况

根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟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	授予限制性股票数	获授数量占授予限制性	获授数量占本激励计划

				量(万股)	股票总数的比例	公告日股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员						
1	陈鲁	中国	董事长、总经理	100	12.50%	0.31%
2	哈承姝	中国香港	战略副总裁、董事	50	6.25%	0.16%
3	周凡女	中国	财务总监、董事	50	6.25%	0.16%
4	古凯男	中国	董事会秘书、董事	15	1.88%	0.05%
5	黄有为	中国	核心技术人员	15	1.88%	0.05%
6	杨乐	中国	核心技术人员	15	1.88%	0.05%
二、其他激励对象						
技术(业务)骨干人员(107人)				480	60.00%	1.50%
三、预留部分						
预留部分				75	9.38%	0.23%
合计				800	100.00%	2.50%

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本公司股票累计数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公司股本总额的20%。

2、本激励计划拟授予激励对象不包括：独立董事、监事。

3、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、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披露激励对象相关信息。

4、表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

据此，本所律师认为，本激励计划明确了作为董事、高级管理人员的激励对象的姓名、职务，其各自可获授的权益数量及占激励计划拟授出权益总量的百分比，以及其他激励对象（各自或者按适当分类）的姓名、职务、可获授的权益数量及占股权激励计划拟授出权益总量的百分比，符合《管理办法》第九条第（四）项的规定。

(五) 本激励计划的有效期、授予日及授予后相关时间安排

1. 有效期

根据《激励计划（草案）》，本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 72 个月。

2. 授予日

根据《激励计划（草案）》，首次授予日在本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。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。

预留限制性股票的授予对象应当在本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，超过 12 个月未明确激励对象的，预留限制性股票失效。

3. 归属安排

根据《激励计划（草案）》，本激励计划首次授予的限制性股票自首次授予之日起 12 个月后，预留授予的限制性股票自预留授予之日起 12 个月后，且激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，但不得在下列期间内：

(1) 公司年度报告、半年度报告公告前 30 日，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 30 日起算，至公告前 1 日；

(2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

(3) 自可能对本公司股票交易价格或者投资决策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) 中国证监会及上交所规定的其他期间。

本激励计划授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
首次授予第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	25%
首次授予第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	25%

首次授予第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	25%
首次授予第四个归属期	自首次授予之日起 48 个月后的首个交易日起至授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止	25%

若预留的限制性股票在公司 2024 年三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票的各批次归属安排同首次授予部分一致。

若预留的限制性股票在公司 2024 年三季度报告披露之后授予，则预留的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下表所示：

归属安排	归属期限	归属比例
预留授予第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	30%
预留授予第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
预留授予第三个归属期	自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	40%

激励对象根据本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。

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，作废失效。在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

4. 禁售期

根据《激励计划（草案）》，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。本次限制性股票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》等相关中国法律法规以及《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) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，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，由此所得收益归本公司所有，本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》《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》等中国相关法律法规以及《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，则该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。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。

据此，本所律师认为，本激励计划已明确激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排、归属安排和禁售期，符合《管理办法》第九条第（五）项的规定，上述安排符合《管理办法》第十三条、第十六条、第二十四条、第二十五条和第四十四条和《上市规则》第 10.7 条及《公司法》《证券法》的相关规定。

(六) 限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

1. 授予价格

根据《激励计划（草案）》，本激励计划限制性股票的首次及预留授予价格为 30.69 元/股，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 30.69 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. 授予价格的确定方法

根据《激励计划（草案）》，本激励计划第二类限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）61.38 元的 50%，即 30.69 元；

本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）60.60 元的 50%，即 30.30 元；

据此，本所律师认为，《激励计划（草案）》已明确本激励计划的限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项的规定；本激励计划限制性股票授予价格的确定方法符合《管理办法》第二十三

条的规定。

(七) 限制性股票的授予与归属条件

1. 授予条件

根据《激励计划（草案）》，在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：

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. 归属条件

根据《激励计划（草案）》，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：

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。

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。

(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。

某一激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的，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) 激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

(4) 公司层面业绩考核

本次激励计划首次授予考核年度为 2024-2027 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2022 年营业收入为业绩基数，对各考核年度的营业收入定比业绩基数的增长率进行考核。各年度业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	以 2022 年的营业收入为基数，各考核年度营业收入增长率 (A)
-----	--------	-----------------------------------

		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2024 年	125%	110%
第二个归属期	2025 年	237%	215%
第三个归属期	2026 年	373%	339%
第四个归属期	2027 年	514%	467%

公司在考核年度的业绩完成度情况，及其对应的公司层面归属比例如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
以2022年的营业收入为基数，对应考核年度的营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
	$A < A_n$	$X=0$

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入，下同。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2024 年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。若本激励计划预留部分限制性股票在 2024 年三季度报告披露后授出，则预留授予部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	以 2022 年的营业收入为基数，各考核年度营业收入增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2025 年	237%	215%
第二个归属期	2026 年	373%	339%
第三个归属期	2027 年	514%	467%

公司在考核年度的业绩完成度情况，及其对应的公司层面归属比例如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
以2022年的营业收入	$A \geq A_m$	$X=100\%$

为基数，对应考核年度的营业收入增长率 (A)	$A_n \geq A < A_m$	$X=80\%$
	$A < A_n$	$X=0$

若公司未满足上述业绩考核触发值要求，则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。

(5) 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卓越 (S)、优秀 (A+)、优秀 (A)、优秀 (A-)、良好 (B)、一般 (C) 六个档次，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：

评价结果	卓越 (S)	优秀 (A+)	优秀 (A)	优秀 (A-)	良好 (B)	一般 (C)
个人层面归属比例	100%	100%	85%	70%	50%	0%

若公司层面业绩考核当年度达到业绩考核触发值及以上，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属限制性股票数量×公司层面归属比例×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。

3. 考核指标的科学性和合理性说明

根据《激励计划（草案）》，本激励计划考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入，营业收入是衡量企业经营状况和市场占有能力，预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，也是反映企业成长性的有效指标。公司所设定的业绩考核目标充分考虑了公司过往、目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学，有助于调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象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年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

据此，本所律师认为，《激励计划（草案）》明确了已明确授予与归属条件，符合《管理办法》第九条第（七）项的规定，上述授予与归属条件符合《管理办法》第七条、第八条、第十条、第十一条、第十八条、第二十六条及《上市规则》第 10.2 条、第 10.7 条的规定。

（八）本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

根据《激励计划（草案）》，本激励计划公告日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记期间，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/归属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

$$Q=Q0\times(1+n)$$

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

$$Q=Q0\times P1\times(1+n)\div(P1+P2\times n)$$

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

$$Q=Q0\times n$$

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

根据《激励计划（草案）》，本激励计划公告日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记期间，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：P₀ 为调整前的授予价格；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：P₀ 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：P₀ 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. 限制性股票激励计划调整的程序

根据《激励计划（草案）》，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。

据此，本所律师认为，《激励计划（草案）》已明确限制性股票数量和价格的调整方法和程序，符合《管理办法》第九条第（九）项的规定，上述调整方

法和程序设置符合《管理办法》第四十八条的规定。

（九）其他

经本所律师核查，《激励计划（草案）》已对本激励计划的会计处理、实施程序、公司与激励对象各自的权利义务、公司与激励对象发生异动的处理等内容作了规定。该内容符合《管理办法》等有关中国法律法规的规定。

综上所述，《激励计划（草案）》具备《管理办法》规定的相关内容，且该内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关中国法律法规以及《公司章程》的规定。

三、实施本激励计划所需履行的法定程序

（一）已履行的法定程序

根据公司提供的相关会议决议等文件，截至本法律意见书出具之日，公司就本激励计划已经履行的程序如下：

1. 公司董事会下设的薪酬与考核委员会已拟订了《激励计划（草案）》《深圳中科飞测科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“《考核办法》”），并于 2024 年 3 月 15 日召开第二届董事会薪酬与考核委员会第一次会议，审议通过了上述《激励计划（草案）》《考核办法》，符合《管理办法》第三十三条的规定。

2. 2024 年 3 月 15 日，公司第二届董事会召开第二次会议，审议通过了上述《激励计划（草案）》《考核办法》，符合《管理办法》第三十四条的规定。

3. 公司监事会已于 2024 年 3 月 15 日召开第二届监事会第二次会议，对本激励计划所涉及事宜发表了意见，符合《管理办法》第三十五条的规定。

4. 公司聘请本所律师对本激励计划出具法律意见书，符合《管理办法》第三十九条的规定。

（二）尚待履行的程序

根据《管理办法》等相关中国法律法规的规定和公司的书面确认，公司为实行本激励计划尚待履行的主要程序如下：

1. 公司将发出召开股东大会的通知，提请股东大会审议本激励计划；
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的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为；
3. 公司独立董事应当在股东大会召开前就本激励计划向所有股东征集委托

投票权；

4. 公司应当在股东大会召开前，通过公司网站或者其他途径在公司内部公示本激励计划激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天；

5. 公司监事会应当对激励名单进行审核，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；

6. 公司将采用现场投票和网络投票相结合的方式以股东大会特别决议审议本激励计划，并经出席会议的非关联股东所持表决权的 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；

7. 自公司股东大会审议通过本激励计划 60 日内，董事会根据股东大会授权对激励对象进行股票授予并公告。

据此，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，本激励计划已经按照《管理办法》的规定履行了必要的法律程序，为实施本激励计划，公司尚需按照其进展情况根据有关中国法律法规的规定继续履行后续相关程序。

四、本激励计划激励对象的确定

（一）激励对象的确定依据和范围

如本法律意见书“二、本次激励计划的主要内容”之“（二）本激励计划的对象”部分所述，本激励计划激励对象确定的依据和范围符合《管理办法》的相关规定。

（二）激励对象的核实

根据《激励计划（草案）》，本激励计划经董事会审议通过后，公司将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。

根据《激励计划（草案）》，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。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。

据此，本所律师认为，本激励计划的激励对象核实程序符合《管理办法》第三十七条的规定。

五、本激励计划的信息披露

根据《管理办法》的规定，公司在董事会审议通过《激励计划（草案）》后，应及时公告与本激励计划相关的董事会会议决议、监事会会议决议、《激励计划（草案）》及其摘要、《考核办法》等必要文件。

经核查，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，本激励计划的信息披露符合《管理办法》第五十四条的规定。公司尚需根据本激励计划的进展情况，按照《公司法》《证券法》《管理办法》等中国法律法规的规定履行后续信息披露义务。

六、公司未为激励对象提供财务资助

根据《激励计划（草案）》的规定和公司的书面确认，激励对象参与本激励计划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。

据此，本所律师认为，公司已经承诺不为本激励计划确定的激励对象提供财务资助，符合《管理办法》第二十一条第二款的规定。

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）》，公司实行本激励计划的目的是进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，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，确保公司经营目标的实现。

根据公司第二届监事会第二次会议决议，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中国法律法规的相关规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

据此，本所律师认为，本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《激励计划（草案）》及公司的书面确认，除公司董事陈鲁、哈承姝、周凡女、古凯男为本激励计划的激励对象外，本激励计划涉及的其他激励对象不包括公司董事或与公司董事存在关联关系的人员。

公司董事陈克复为本激励计划激励对象陈鲁的父亲，公司召开第二届董事会第二次会议审议本激励计划相关议案时，关联董事陈鲁、哈承姝、陈克复、

周凡女、古凯男已对相关议案进行回避表决，与本激励计划相关议案均由其他非关联董事审议表决通过。

因此，本所律师认为，公司召开第二届董事会第二次会议审议本激励计划相关议案时，关联董事陈鲁、哈承姝、陈克复、周凡女、古凯男已对相关议案进行回避表决，符合《管理办法》第三十四条的规定。

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：

（一）公司具备实施本激励计划的主体资格；

（二）本激励计划具备《管理办法》规定的相关内容，且该等内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等中国法律法规以及《公司章程》的规定；

（三）本激励计划已经履行的程序以及将后续履行的程序符合《管理办法》和《监管指南》的相关规定，公司尚需按照其进展情况根据有关中国法律法规的规定继续履行后续相关程序；

（四）本激励计划激励对象的确定符合《管理办法》的相关规定；

（五）公司未为本激励计划确定的激励对象提供财务资助；

（六）本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；

（七）本激励计划尚需公司股东大会审议通过后方可生效施行。

本法律意见书一式三份，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）

君合律师事务所

（本页无正文，为《北京市君合（深圳）律师事务所关于深圳中科飞测科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》的签署页）

北京市君合（深圳）律师事务所（盖章）

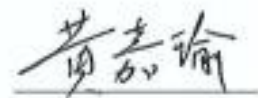


负责人：


张建伟 律师

经办律师：


黄炜 律师



黄嘉瑜 律师

2024年3月16日