

上海市锦天城（深圳）律师事务所

关于

开普云信息科技股份有限公司

2025 年股票期权激励计划与 2025 年员工持股计划

之

法律意见书



锦天城律师事务所
ALLBRIGHT LAW OFFICES

地址：深圳市福田区福华三路卓越世纪中心 1 号楼 21-23 层

电话：0755-82816698

传真：0755-82816898

目录

释义	5
正文	7
一、 实施本股票期权激励计划与员工持股计划的主体资格和条件	7
二、 本股票期权激励计划的主要内容及合法合规性	8
三、 本员工持股计划的合法合规性	20
四、 本股票期权激励计划与员工持股计划需履行的法定程序	23
五、 本股票期权激励计划与本员工持股计划的信息披露	26
六、 对开普云及全体股东利益的影响	26
七、 回避表决事项	26
八、 结论意见	27

上海市锦天城（深圳）律师事务所
关于开普云信息科技股份有限公司
2025 年股票期权激励计划与 2025 年员工持股计划
之
法律意见书

致：开普云信息科技股份有限公司

上海市锦天城（深圳）律师事务所接受开普云信息科技股份有限公司（以下简称“公司”“开普云”）的委托，就开普云信息科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划与 2025 年员工持股计划（以下合称“本次激励事项”）涉及的有关事项出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所特作如下声明：

（一）本所在《上市公司股权激励管理办法》《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》规定的范围内对本法律意见书出具日以前已经发生或存在的且与本次激励事项有关的重要法律事项发表法律意见，并不对财务、审计、股票投资价值、本次激励事项的业绩考核标准等非法律事项发表意见；

（二）本法律意见书涉及财务、审计等内容的，本所严格按照有关方出具的专业文件（包括但不限于审计报告、内部控制审计报告）进行引用，但引用行为并不意味着本所对该等专业文件以及所引用内容的真实性、准确性做出任何明示或默示的保证，本所律师亦不具备对该等专业文件以及所引用内容进行核查和判断的专业资格；

（三）本法律意见书系以中国法律为依据出具，且仅限于本法律意见书出具之前已公布且现行有效的中国法律，本法律意见书不对境外法律或适用境外法律的事项发表意见；

（四）开普云已保证其向本所律师提供了出具本法律意见书所必需的、真实的原始书面材料、副本材料、复印材料，且一切足以影响本法律意见书的事实和文件均已向本所律师披露，无任何隐瞒或重大遗漏，相关材料的签字和印章均为真实，副本或复印材料均与原件一致；

（五）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，本所律师依赖有关政府部门、开普云及其他相关方出具的有关证明、说明文件；

（六）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日以前已经发生或者存在的事实，遵循勤勉尽责和诚实信用原则，对本次激励事项的有关情况进行了充分的核查验证，保证本法律意见书所认定的事实真实、准确、完整，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，并承担相应的法律责任；

（七）本所同意将本法律意见书作为开普云实施本次激励事项的必备文件，随其他材料一同公开披露；本所同意开普云在公开披露材料中部分或全部引用或按照中国证券监管部门要求引用及披露本法律意见书的内容，但开普云进行上述引用或披露时应当全面、准确，不得导致对本法律意见书的理解产生错误和偏差；

（八）本所未授权任何单位或个人对本法律意见书作任何解释或说明；本法律意见书仅供开普云为本次激励事项之合法目的而使用，不得用作任何其他目的。

基于上述，本所依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》以及其他相关法律、法规、规范性文件的规定，并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，出具法律意见如下：

释义

除非另有明确说明，下表左列词语在本法律意见书中具有右列所示的特定含义：

开普云、公司	指	开普云信息科技股份有限公司
《股票期权激励计划（草案）》	指	《开普云信息科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》
《员工持股计划（草案）》	指	《开普云信息科技股份有限公司 2025 年员工持股计划（草案）》
本股票期权激励计划	指	开普云信息科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划
本员工持股计划	指	开普云信息科技股份有限公司 2025 年员工持股计划
本次激励事项	指	开普云信息科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划与 2025 年员工持股计划
股票期权	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公司一定数量股票的权利
管理委员会	指	员工持股计划管理委员会
持有人会议	指	员工持股计划持有人会议
本所	指	上海市锦天城（深圳）律师事务所
本所律师	指	本所指派为本次激励事项提供专项法律服务的律师
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
《公司章程》	指	《开普云信息科技股份有限公司章程》
《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》
《上市规则》	指	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《指导意见》	指	《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》
《自律监管指引第 1 号》	指	《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第 1 号——规范运作》

《自律监管指南》	指	《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》
中国	指	中华人民共和国，仅为出具本法律意见书之目的，除非另有说明，不包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区
元、万元	指	人民币元、万元

正文

一、实施本股票期权激励计划与员工持股计划的主体资格和条件

（一）经本所律师核查，公司现持有东莞市市场监督管理局于 2020 年 4 月 21 日颁发的《营业执照》（统一社会信用代码：91441900725969484E），公司登记的注册资本为 6,713.344 万元，法定代表人为汪敏，公司类型为股份有限公司（上市、自然人投资或控股），公司住所为广东省东莞市石龙镇中山东东路 1 号汇星商业中心 5 栋 2 单元 1805 室，公司经营范围为：电子商务应用、网络工程、软件及网络系统集成开发；网络技术咨询服务；自营和代理各类商品和技术的进出口，但国家限定公司经营或禁止进出口的商品和技术除外。截至本法律意见书出具日，开普云不存在法律、行政法规以及《公司章程》规定的需要终止的情形。

（二）经中国证监会《关于同意开普云信息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[2020] 94 号）核准并经上交所同意，公司已于 2020 年完成首次公开发行人民币普通股（A 股）16,783,360 股，并在上交所科创板挂牌上市，股票代码为 688228。

（三）根据天健会计师事务所（特殊普通合伙）为公司出具的 2021、2022、2023 年度的合并审计报告、内部控制审计报告，公司 2021、2022、2023 年度权益分派实施公告，《公司章程》、公司已公告的公开承诺以及公司的书面说明，并经本所律师在中国证监会网站（<http://www.csrc.gov.cn/>）、证券期货市场失信记录查询平台（<https://neris.csrc.gov.cn/shixinchaxun/>）、中国证监会广东监管局网站（<http://www.csrc.gov.cn/guangdong/index.shtml>）、上交所网站（<http://www.sse.com.cn/>）、国家企业信用信息公示系统网站（<http://www.gsxt.gov.cn/>）、信用中国（<https://www.creditchina.gov.cn/>）、中国执行信息公开网（<http://zxgk.court.gov.cn/>）等网站适当查询，截至本法律意见书出具日，开普云不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励计划的下述情形：

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。

综上所述，本所律师认为：截至本法律意见书出具之日，开普云系一家依法设立、有效存续的上市公司，不存在根据法律、行政法规以及《公司章程》规定应当终止的情形，开普云具备根据《管理办法》实施本股票期权激励计划、根据《指导意见》实施本员工持股计划的主体资格和条件。

二、本股票期权激励计划的主要内容及合法合规性

2025 年 3 月 27 日，公司第三届董事会第二十二次临时会议审议通过了《股票期权激励计划（草案）》。本所律师对照《管理办法》《上市规则》的相关规定，对《股票期权激励计划（草案）》的有关内容进行了逐项核查：

（一）本股票期权激励计划的目的

根据《股票期权激励计划（草案）》，本股票期权激励计划的目的是：进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展。

本所律师认为，《股票期权激励计划（草案）》明确规定了实施目的，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

1. 激励对象确定的法律依据和职务依据

根据《股票期权激励计划（草案）》，本股票期权激励计划的激励对象根据

《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》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。

根据《股票期权激励计划（草案）》，本股票期权激励计划的首次授予激励对象为在公司任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事）。所有激励对象由公司董事会薪酬与考核委员会提名，并经公司监事会核实确定。

2. 激励对象的范围

根据《股票期权激励计划（草案）》，本股票期权激励计划首次授予的激励对象总人数为 120 人，约占公司截至 2024 年 12 月 31 日员工总数的 12.27%，包括：

（1）公司董事、高级管理人员、核心技术人员；

（2）董事会认为需要激励的其他人员。

上述激励对象中，公司董事必须经公司股东大会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予股票期权时和本股票期权激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

本次激励对象包括间接持有 5%以上股份的股东严妍女士。严妍女士担任公司董事、总经理，是公司重要管理人员，全面负责公司日常运营管理工作，在公司经营决策的制定、重大经营管理事项等方面发挥重要作用。本次对严妍女士进行股权激励，将有助于严妍女士领导公司持续稳定发展，符合公司实际情况和未来发展需要，符合相关法律法规的规定，具有必要性与合理性。除上述人员外，公司不存在其他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、子女及外籍员工作为本股票期权激励计划激励对象的情况。

预留授予部分的激励对象由本股票期权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。预留股票期权的激励对象的确定标准参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况而定。

3. 激励对象的核实

根据《股票期权激励计划（草案）》：

（1）本股票期权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股票期权激励计划前 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。

本所律师认为，《股票期权激励计划（草案）》明确了激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第八条、第九条第（二）项、第十五条及《上市规则》第 10.4 条的规定。

（三） 本股票期权激励计划的方式、来源、数量和分配

1. 本股票期权激励计划的激励方式及股票来源

根据《股票期权激励计划（草案）》，本股票期权激励计划采用的激励工具为股票期权，涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购和/或向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

2. 拟授予股票期权的数量及占比

根据《股票期权激励计划（草案）》，本股票期权激励计划拟授予的股票期权数量为 150.00 万股，约占本股票期权激励计划草案公告时公司股本总额的 2.22%。其中，首次授予 120.00 万股，约占本股票期权激励计划草案公告时公司股本总额的 1.78%，占拟授予权益总额的 80.00%；预留 30.00 万股，约占本股票期权激励计划草案公告时公司股本总额的 0.44%，占拟授予权益总额的 20.00%。

公司全部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本股票期权激励计划提交股东大会时公司股本总额的 20%。本股票期权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，累计不超过本股票期权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 1%。

3. 激励对象获授的股票期权的分配情况

根据《股票期权激励计划（草案）》，本股票期权激励计划授予的股票期权在各类激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	国籍	职务	获授的股票期权数量 (万股)	占本激励计划授予权益总数的比例	占本激励计划公告时公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员					
严妍	中国	董事、总经理	4.50	3.00%	0.07%
马文婧	中国	副总经理、董事会秘书	4.00	2.67%	0.06%
杨春宇	中国	副总经理、核心技术人员	3.00	2.00%	0.04%
王金府	中国	副总经理、财务总监	2.00	1.33%	0.03%
王瑛	中国	副总经理	1.50	1.00%	0.02%
肖国泉	中国	副总经理	1.00	0.67%	0.01%
刘轩山	中国	核心技术人员	1.00	0.67%	0.01%
王静	中国	核心技术人员	0.80	0.53%	0.01%
二、其他激励对象					
董事会认为需要激励的其他人员 (112 人)			102.20	68.13%	1.51%
首次授予合计			120	80.00%	1.78%
预留部分			30	20.00%	0.44%
合计			150	100%	2.22%

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，累计不超过本股票期权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 1%，公司全部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本股票期权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 20%，预留权益比例未超过本股票期权激励计划拟授予权益数量的 20%。

2、本股票期权激励计划首次授予部分激励对象不包括公司独立董事、监事、实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、预留部分的激励对象由本股票期权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、上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。

本所律师认为，《股票期权激励计划（草案）》规定的股票期权激励的标的股票的来源、数量及分配情况符合《管理办法》第九条第（三）项和第（四）项、第十五条第一款、第十二条、第十四条第二款以及《上市规则》第 10.8 条的规定。

（四） 本股票期权激励计划的相关期限、授予日、可行权日、行权安排

1. 本股票期权激励计划的有效期

根据《股票期权激励计划（草案）》，本股票期权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 48 个月。

2. 本股票期权激励计划的授予日

根据《股票期权激励计划（草案）》，授予日在本股票期权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。

公司须在股东大会审议通过后 60 日内向首次授予的激励对象首次授予权益并完成公告、登记（有获授权益条件的，应当在条件成就后起算）；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，并终止实施本股票期权激励计划，未授予的股票期权失效。公司应当在本股票期权激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留授予的激励对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留部分对应的股票期权失效。

3. 本股票期权激励计划的等待期

根据《股票期权激励计划（草案）》，股票期权自相应授予之日起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，均自相应授予之日起计算。首次授予股票期权的等待期分别为自首次授予之日起 12 个月、24 个月。预留授予股票期权的等待期分别为自预留授予日起 12 个月、24 个月。激励对象获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。

4. 本股票期权激励计划的可行权日

根据《股票期权激励计划（草案）》，股票期权在满足相应行权条件后将按本股票期权激励计划的行权安排进行行权，可行权日必须为本股票期权激励计划有效期内的交易日，且不得为下列区间日：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟年度报告和半年度报告公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（三）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，至依法披露之日内；

（四）中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

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。

在本股票期权激励计划的有效期内，如关于不可行权期间的有关规定发生了变化，则行权日应当符合修改后的相关法律、法规，规范性文件的规定。

5. 本股票期权激励计划的行权安排

根据《股票期权激励计划（草案）》，本股票期权激励计划首次及预留授予的股票期权的行权安排具体如下：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自相应批次股票期权授予之日起 12 个月后的首个交易日起至相应批次股票期权授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自相应批次股票期权授予之日起 24 个月后的首个交易日起至相应批次股票期权授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权，公司将按本股票期权激励计划规定的原则注销激励对象相应尚未行权的股票期权，不得递延至下期行权。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

6. 本股票期权激励计划的禁售期

根据《股票期权激励计划（草案）》，禁售期是指激励对象获授的股票期权行权后其售出限制的时间段。本股票期权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》的规定执行，具体内容如下：

（一）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。

（二）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。

（三）在本股票期权激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、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。

本所律师认为，本股票期权激励计划的有效期限、授予日、等待期、可行权日、行权安排和禁售期符合《管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第十六条、第三十条、第三十一条、第三十二条、第四十四条的规定。

（五）股票期权的行权价格及行权价格确定方法

1. 股票期权的行权价格

根据《股票期权激励计划（草案）》，股票期权的行权价格（含预留部分）为每股 57.84 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权在有效期内可以每股 57.84 元的价格购买 1 股公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

2. 股票期权行权价格的确定方法

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

（一）本股票期权激励计划草案公告日前 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），为 57.84 元/股；

（二）本股票期权激励计划草案公告日前 120 个交易日公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量），为 54.66 元/股。

预留股票期权的行权价格与首次授予股票期权的行权价格相同。预留部分股票期权在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

本所律师认为，本股票期权激励计划明确规定了股票期权的行权价格和行权价格的确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项、第二十九条的规定。

（六）股票期权的授予与行权条件

1. 股票期权的授予条件

根据《股票期权激励计划（草案）》，同时满足下列授予条件时，公司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：

（一）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。

（二）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. 股票期权的行权条件

根据《股票期权激励计划（草案）》，行权日期内，激励对象获授的股票期权需同时满足以下条件方可行权：

（一）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。

（二）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（一）项规定情形之一的，所有激励对象根据本股票期权激励计划已获授但尚未行权的股票期权取消行权，并注销；若激励对象发生上述第（二）项规定的不得被授予股票期权的情形，该激励对象已获授但尚未行权的股票期权取消行权，并注销。

（三）激励对象满足各行权期任职期限要求

根据《股票期权激励计划（草案）》，激励对象获授的各批次股票期权在行权前，须满足 12 个月以上的任职期限。

（四）满足公司层面业绩考核要求

根据《股票期权激励计划（草案）》，首次及预留授予的股票期权的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核。以 2024 年营业收入或净利润值为基数，各考核年度业绩考核目标及行权比例安排如下：

对应考核年度		营业收入（A）		净利润（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个行权期	2025 年	基数的 115%	基数的 103%	基数的 180%	基数的 160%
第二个行权期	2026 年	基数的 138%	基数的 120%	基数的 220%	基数的 200%
考核指标		业绩完成度		公司层面归属比例 X	
各考核年度营业收入增长率（A）		A ≥ Am		X=100%	
		An ≤ A<Am		X=A/Am*100%	
		A<An		X=0	
各考核年度净利润增长率（B）		B ≥ Bm		X=100%	
		Bn ≤ B<Bm		X=B/Bm*100%	
		B<Bn		X=0	
公司层面归属比例 X 的确定规则		当考核指标出现 A ≥ Am 或 B ≥ Bm 时，X=100%；当考核指标出现 A<An 且 B<Bn 时，X=0；当考核指标 A、B 出现其他组合分布时，X=A/Am*100%或 X=B/Bm*100%。若营业收入增长率、净利润增长率均达到触发值及以上，则公司层面归属比例（X）以孰高者确定。			

注：上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。上述“净利润”是指经审计的归属于公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的激励计划（包括但不限于股权激励计划及员工持股计划）所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据，下同。

若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象当年计划行权的股票期权全部取消行权，并注销。

（五）满足激励对象个人层面绩效考核要求

根据《股票期权激励计划（草案）》，激励对象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行权的股份数

量。激励对象的绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）和不合格（D）四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象实际行权的股份数量：

评价结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
行权比例	100%	80%	60%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=公司层面可行权比例×个人层面可行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，相应数量的股票期权由公司注销，不可递延至以后年度。

3. 考核指标的科学性和合理性说明

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

根据《股票期权激励计划（草案）》，公司选取营业收入或净利润作为公司层面业绩考核指标，上述指标为公司核心财务指标。营业收入是公司的主要经营成果，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。净利润是衡量企业经营效益的主要指标，能够真实反映公司的盈利能力和成长性，具体考核的设定已充分考虑宏观经济环境、行业发展及市场竞争情况、公司经营状况及发展规划等相关因素。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做出较为准确、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行权的条件。

根据《股票期权激励计划（草案）》，本股票期权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，能够达到本股票期权激励计划的考核目的。

4. 实行多期股权激励计划，后期股权激励计划的公司层面业绩考核低于前期股权激励计划的合理性说明

根据《股票期权激励计划（草案）》：

“公司 2023 年限制性股票激励计划和 2023 年第二期限限制性股票激励计划尚在实施，考核年度分别为 2023 年-2025 年和 2024 年-2026 年，公司层面业绩考核指标为营业收入或净利润。本股票期权激励计划与公司 2023 年限制性股票激励计划和 2023 年第二期限限制性股票激励计划的考核年度存在重叠，重叠的考核年度为 2025 年、2026 年，本股票期权激励计划设定的公司层面业绩考核存在低于公司 2023 年限制性股票激励计划和 2023 年第二期限限制性股票激励计划的情形，现做出合理性说明如下：

近年来，我国软件和信息技术服务业运行态势良好，软件和信息技术服务业迎来了更加广阔的发展空间，以大模型为代表的人工智能成为其中最为热门的领域之一。虽然人工智能技术快速发展，但下游应用市场仍处于培育期。传统政务行业市场竞争加剧，公司市场份额增长放缓；且受宏观经济环境波动的影响，部分政务行业客户的预算削减，导致项目签约和验收节奏推迟，政务行业作为公司的重要客户群体，其预算调整直接影响了公司的收入增长。

公司目前处于业务转型期，在深耕现有业务的同时，围绕“AI 算力+智能体+智慧应用”战略，积极布局人工智能新领域，并加大研发投入。公司紧跟信息技术的前沿发展态势，紧密结合行业智能化应用场景的发展趋势，掌握了一批具有行业先进水平的核心技术，开发出一系列针对特定场景的人工智能应用，这主要依靠于公司的核心管理人和研发人才骨干，积极投身前沿应用领域。公司在人工智能和大数据领域的投入已初见成效，但新业务的培育和商业化仍需时间。随着传统政务行业逐渐增长趋势放缓，竞争压力加剧，人工智能应用行业处于早期阶段，公司仍需继续加大研发，为公司未来奠定了技术基础，但短期内会对利润造成一定压力。本次业绩考核目标综合考虑了新业务的增长潜力和市场风险，旨在平衡短期业绩压力与长期发展目标。

为充分落实核心人才激励机制，保持公司对核心人才的吸引力，公司综合考虑历史业绩、经营环境及内部管理等因素，设定本股票期权激励计划的公司层面业绩考核，具有合理性、可操作性，有助于促进公司市场竞争力的提升，激发核心人才的工作积极性与创造性，符合《管理办法》第十四条规定。”

本所律师认为，本股票期权激励计划中股票期权的授予条件及行权条件符合

《管理办法》第七条、第八条、第九条第（七）项、第十条、第十一条、第十四条、第十八条、第三十一条以及《上市规则》第 10.2 条的规定。

（七） 公司未为激励对象提供财务资助

根据《股票期权激励计划（草案）》以及公司出具的书面确认，本股票期权激励计划的激励对象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股票期权激励计划获取股票期权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。

本所律师认为，公司承诺不向本股票期权激励计划确定的激励对象提供财务资助，符合《管理办法》第二十一条的规定。

综上所述，本所律师认为，公司制定的《股票期权激励计划（草案）》内容符合《管理办法》《上市规则》的相关规定，公司承诺不为激励对象提供财务资助。

三、本员工持股计划的合法合规性

2025 年 3 月 27 日，公司召开第三届董事会第二十二次临时会议，审议通过《关于公司<2025 年员工持股计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年员工持股计划管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年员工持股计划相关事宜的议案》等与本员工持股计划相关的议案。

根据《员工持股计划（草案）》、公司出具的书面说明及提供的其他资料，本所律师对照《指导意见》《自律监管指引第 1 号》的相关规定，对本员工持股计划的相关事项核查如下：

（一）公司实施本员工持股计划时已严格按照法律、行政法规的规定履行程序，真实、准确、完整、及时地实施了信息披露，不存在任何人利用本员工持股计划进行内幕交易、操纵证券市场等证券欺诈行为的情形。符合《指导意见》第一部分第（一）条及《自律监管指引第 1 号》第 7.6.1 条的规定。

（二）本员工持股计划遵循公司自主决定、员工自愿参加的原则，不存在公司以摊派、强行分配等方式强制员工参加本员工持股计划的情形。符合《指导意见》第一部分第（二）条及《自律监管指引第 1 号》第 7.6.1 条的规定。

（三）员工持股计划的参与人自负盈亏、自担风险、与其他投资者权益平等。符合《指导意见》第一部分第（三）条及《自律监管指引第1号》第7.6.1条的规定。

（四）本员工持股计划的参与对象为公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、公司核心骨干人员。符合《指导意见》第二部分第（四）条的规定。

（五）本员工持股计划的资金来源为员工合法薪酬、自筹资金和法律、行政法规允许的其他方式。本员工持股计划的股票来源为公司回购专用账户的开普云A股普通股股票。符合《指导意见》第二部分第（五）条的规定。

（六）本员工持股计划标的股票的持股期限不低于12个月，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时起算。公司应当在本员工持股计划存续期限届满前六个月披露提示性公告，说明本员工持股计划所持有的标的股票数量。符合《指导意见》第二部分第（六）条第1款的规定。

（七）本员工持股计划实施后，公司全部有效的员工持股计划所持有的标的股票总数累计未超过公司股本总额的10%，单个持有人所持有的员工持股计划份额所对应的标的股票总数累计未超过公司股本总额的1%。前述标的股票总数不包括持有人在公司首次公开发行股票上市前获得的股份、通过二级市场自行购买及通过股权激励计划获得的股份。符合《指导意见》第二部分第（六）条第2款的规定。

（八）本员工持股计划设立后将采用自行管理模式。持有人会议是本员工持股计划的内部最高管理权力机构，持有人会议由本员工持股计划全体持有人组成。持有人会议选举产生管理委员会，授权管理委员会作为管理方，负责本员工持股计划的日常管理事宜，代表持有人行使股东权利。符合《指导意见》第二部分第（七）条第1款、第2款的规定。

（九）《员工持股计划管理办法》对管理委员会的权利和义务进行了明确的约定，风险防范和隔离措施充分。管理委员会根据法律、行政法规、部门规章、规范性文件及证券监管机构和本员工持股计划的规定，管理员工持股计划资产，并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。符合《指导意见》第二部分第（七）条第3款的规定。

（十）公司实施本员工持股计划已通过职工代表大会充分征求员工意见。符合《指导意见》第三部分第（八）条及《自律监管指引第1号》第7.6.5条的规定。

（十一）《员工持股计划（草案）》已经对以下事项作出了明确规定：

- （1）员工持股计划的目的；
- （2）员工持股计划的基本原则；
- （3）员工持股计划持有人的参加对象、确定标准及持有人情况；
- （4）员工持股计划的股票来源、资金来源、购买价格和规模；
- （5）员工持股计划的存续期、持股期限、锁定期及解锁安排；
- （6）员工持股计划存续期内公司融资时员工持股计划的参与方式；
- （7）员工持股计划的管理模式、员工持股计划持有人代表或机构的选任程序、员工持股计划持有人会议的召集及表决程序；
- （8）员工持股计划所持股份对应股东权利的情况；
- （9）员工持股计划的资产构成及权益分配；
- （10）员工持股计划的变更、终止及决策程序；
- （11）员工持股计划持有人权益的处置；
- （12）员工持股计划的会计处理；
- （13）员工持股计划履行的程序；
- （14）其他重要事项。

本所律师认为，《员工持股计划（草案）》的内容符合《指导意见》第三部分第（九）条、《自律监管指引第1号》第7.6.3条的规定。

（十二）《员工持股计划（草案）》中披露了参与本员工持股计划的公司董事、高级管理人员的相关信息（包括姓名及其合计持股份额、所占比例），涉及公司董事兼总经理严妍和副总经理马文婧、王金府、王瑛、杨春宇、肖国泉，并披露了其他员工合计参与人数及合计持股份额、所占比例。符合《自律监管指引第1号》第7.6.3条的规定。

综上，本所律师认为，本员工持股计划符合《指导意见》及《自律监管指引第1号》的相关规定。

四、本股票期权激励计划与员工持股计划需履行的法定程序

（一）股票期权激励计划

1. 已经履行的决策和审议程序

经本所律师核查，截至本法律意见书出具日，公司针对本股票期权激励计划已履行如下法定程序：

2025年3月27日，公司董事会薪酬与考核委员会审议通过《关于公司<2025年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2025年股票期权激励计划相关事宜的议案》

2025年3月27日，公司第三届董事会第二十二次临时会议审议通过《关于公司<2025年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2025年股票期权激励计划相关事宜的议案》。

2025年3月27日，公司第三届监事会第十九次临时会议审议通过《关于公司<2025年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核实公司<2025年股票期权激励计划首次授予激励对象名单>的议案》，并出具核查意见，认为：公司具备实施股权激励计划的主体资格；本股票期权激励计划的激励对象的主体资格合法、有效；《股票期权激励计划（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；对各激励对象股票期权的授予安排、行权安排（包括授予数量、授予日、授予价格、行权条件等事项）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；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；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。

2. 尚需履行的程序

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。

公司监事会应当对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股票期权激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单的审核及公示情况的说明。

公司应当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。

公司尚需召开股东大会审议通过本股票期权激励计划，本股票期权激励计划须经出席会议的股东所持表决权的三分之二以上通过。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，其他股东的投票情况应当单独统计并予以披露。独立董事应当就本股票期权激励计划向所有股东征集委托投票权。

公司股东大会审议通过本股票期权激励计划后，公司董事会应根据股东大会授权办理本股票期权激励计划的具体实施有关事宜。

（二）员工持股计划

1. 已经履行的决策和审议程序

经本所律师核查，截至本法律意见书出具日，公司针对本员工持股计划已履行如下法定程序：

2025 年 3 月 27 日，公司董事会薪酬与考核委员会审议通过《关于公司<2025

年员工持股计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年员工持股计划管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年员工持股计划相关事宜的议案》。

2025 年 3 月 27 日，公司第三届董事会第二十二次临时会议审议通过《关于公司<2025 年员工持股计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年员工持股计划管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年员工持股计划相关事宜的议案》。

2025 年 3 月 27 日，公司召开 2025 年第一次职工代表大会，审议通过了《关于<公司 2025 年员工持股计划（草案）>及其摘要的议案》。

2025 年 3 月 27 日，公司第三届监事会第十九次临时会议审议通过《关于公司<2025 年员工持股计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年员工持股计划管理办法>的议案》，并出具核查意见，认为：公司不存在《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引第 1 号》等有关法律、法规及规范性文件规定的禁止实施员工持股计划的情形；公司《员工持股计划（草案）》及其摘要的内容符合《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引第 1 号》等有关法律、法规和规范性文件和《公司章程》的规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形；公司制定本员工持股计划的程序合法、有效，公司审议本员工持股计划相关议案的决策程序合法、有效；本员工持股计划拟定的持有人均符合《指导意见》及有关法律、法规及规范性文件规定的持有人条件，符合本员工持股计划规定的持有人范围，其作为本员工持股计划持有人的主体资格合法、有效，亦不存在公司以摊派、强行分配等方式强制员工参与本员工持股计划的情形；本员工持股计划遵循依法合规、自愿参与、风险自担的原则；公司实施本员工持股计划前，通过职工代表大会等充分征求员工意见，公司实施本员工持股计划有利于进一步建立和完善员工、股东的利益共享机制，改善公司治理水平，提高员工的凝聚力和公司竞争力，充分调动员工的积极性和创造性，促进公司长期、持续、健康发展。

2. 尚需履行的程序

公司应召开股东大会对本员工持股计划相关事宜进行审议。

本所律师认为：截至本法律意见书出具之日，公司针对本股票期权激励计划和本员工持股计划已履行了现阶段所需的法律程序，符合《管理办法》《指导意见》《上市规则》《自律监管指引第1号》等有关法律法规、规范性文件的规定；公司尚需依照相关规定履行上文“尚需履行的程序”部分所述相关法定程序后方可实施本股票期权激励计划和本员工持股计划。

五、本股票期权激励计划与本员工持股计划的信息披露

经核查，公司已在上交所网站（<http://www.sse.com.cn/>）公告本股票期权激励计划及本员工持股计划相关的董事会决议、监事会决议、《股票期权激励计划（草案）》及《员工持股计划（草案）》等文件。

本所律师认为：截至本法律意见书出具之日，公司已就本次激励履行现阶段所必须履行的信息披露义务，随着本次激励事项的进展，公司还应当根据《管理办法》《指导意见》《上市规则》《自律监管指南》《自律监管指引第1号》等相关规定，继续履行相应的信息披露义务。

六、对开普云及全体股东利益的影响

如本法律意见书“二、本股票期权激励计划的主要内容及合法合规性”“本员工持股计划的主要内容及合法合规性”部分所述，《股票期权激励计划（草案）》、《员工持股计划（草案）》的内容符合《管理办法》《上市规则》《指导意见》《自律监管指引第1号》的相关规定。

公司监事会已于2025年3月27日发表意见，认为本次激励事项有利于公司的持续发展，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形，也不存在以摊派、强行分配等方式强制员工参加员工持股计划的情形。

综上所述，本所律师认为，本次激励事项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、回避表决事项

公司董事、总经理严妍作为本股票期权激励计划的激励对象和本员工持股计划参与人员之一，在董事会对本次激励事项的相关议案进行表决时进行了回避。

八、结论意见

综上所述，本所律师认为：

（一）截至本法律意见书出具日，公司具备实施本次激励事项的主体资格，不存在《管理办法》《指导意见》规定的不得实施本次激励事项的情形；

（二）《股票期权激励计划（草案）》《员工持股计划（草案）》的主要内容符合《管理办法》《上市规则》《指导意见》《自律监管指引第1号》等相关规定；

（三）公司为实施本次激励事项已履行的法律程序符合《管理办法》《上市规则》《指导意见》《自律监管指引第1号》等相关规定，公司尚需根据相关规定继续履行相关法律程序；

（四）本股票期权激励计划的激励对象的确定符合《管理办法》《上市规则》的规定，本员工持股计划的参加对象符合《指导意见》《自律监管指引第1号》的规定；

（五）开普云已就本次激励事项履行必要的信息披露程序，在本次激励事项经公司股东大会审议通过后，开普云尚需按照相关规定就本次激励事项的实施继续履行相应的信息披露义务；

（六）公司不存在为本次激励事项的激励对象和参加对象提供财务资助的情形；

（七）本次激励事项不存在明显损害公司及全体股东利益的情形，不存在以摊派、强行分配等方式强制员工参加员工持股计划的情形，不存在违反有关法律、行政法规的情形；

（八）公司董事会在审议本次激励事项的相关议案时，关联董事已按照规定回避表决。

本法律意见书正本贰份，无副本。

（以下无正文，下接签署页）

（本页无正文，为《上海市锦天城（深圳）律师事务所关于开普云信息科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划与 2025 年员工持股计划之法律意见书》签署页）

上海市锦天城（深圳）律师事务所



负责人：_____

宋征

经办律师：_____

A handwritten signature in black ink, likely belonging to Xie Daoxiao.

谢道销

经办律师：_____

A handwritten signature in black ink, likely belonging to Li Fuxing.

李福兴

2025 年 3 月 27 日