



江苏世纪同仁律师事务所
关于江苏华海诚科新材料股份有限公司
2024 年限制性股票激励计划（草案）的
法律意见书

苏同律证字 2024 第 192 号

江苏世
骑

南京市建邺区贤坤路江岛智立方 C 座 4 层 邮编：210019

电话：+86 25-83304480 传真：+86 25-83329335

释 义

本法律意见书中，除非文义另有所指，下列词语或简称具有如下含义：

华海诚科、公司、本公司、上市公司	指	江苏华海诚科新材料股份有限公司
华海有限	指	江苏华海诚科新材料有限公司，华海诚科的前身
《激励计划（草案）》	指	《江苏华海诚科新材料股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》
《公司考核管理办法》	指	《江苏华海诚科新材料股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
本计划、本激励计划、本次激励计划	指	公司实施本次限制性股票激励计划的行为
限制性股票	指	符合本次激励计划授予条件的激励对象，在满足相应获益条件后分次获得并登记的公司股票
激励对象	指	本次激励计划规定的符合授予限制性股票资格的人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的激励对象获得公司股票的价格
有效期	指	自限制性股票授予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
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
薪酬委员会	指	公司董事会薪酬与考核委员会
《公司章程》	指	《江苏华海诚科新材料股份有限公司章程》
《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》
《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
本所	指	江苏世纪同仁律师事务所
元	指	人民币元

江苏世纪同仁律师事务所
关于江苏华海诚科新材料股份有限公司
2024年限制性股票激励计划（草案）的
法律意见书

致：江苏华海诚科新材料股份有限公司

江苏世纪同仁律师事务所是经江苏省司法厅批准设立并合法存续和执业的律师事务所，统一社会信用代码“313200007205822566”。本所接受华海诚科的委托，担任公司实施本次激励计划的专项法律顾问，并于2024年9月24日出具本法律意见书。本所根据《证券法》《公司法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等中国现行法律、行政法规、部门规章及规范性文件和《公司章程》的有关规定，就公司根据《激励计划（草案）》的规定授予激励对象限制性股票的相关事项，出具本法律意见书。

第一部分 律师声明事项

为出具本法律意见书，本所依据《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）》等有关规定，对与本次激励计划有关的事实进行了调查，查阅了华海诚科向本所提供的本所律师认为出具本法律意见书所需查阅的文件，华海诚科向本所做出如下保证：华海诚科向本所提供的本所律师认为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、确认函或证明，内容真实、准确、完整，无虚假记载、重大遗漏或误导性陈述，且相关文件及副本材料或复印件均与相应的原件材料保持一致。

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，并承担相应法律责任。

本所仅就与公司拟实施的本次激励计划相关的法律问题发表意见，且仅根据中国现行法律法规发表法律意见，并不依据任何中国境外法律发表法律意见。本所不对公司本次激励计划所涉及的标的股票价值、考核标准等方面的合理性以及会计、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，本所已履行了必要的注意义务，但该等引述不应视为本所对这些数据、结论的真实性和准确性做出任何明示或默示的保证。

本所同意公司将本法律意见书作为其实施本次激励计划的必备文件之一，随其它材料一起上报或公开披露，并对所出具的法律意见承担相应的法律责任。

本法律意见书仅供公司为实施本次激励计划之目的使用，不得用作任何其它目的。本所同意公司在其为实施本次激励计划所制作的相关文件中引用本法律意见书的相关内容，但公司做上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解，本所有权对上述相关文件的相应内容再次审阅并确认。

本所根据《公司法》《证券法》等有关法律、法规和中国证监会有关规定的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对公司提供的有关文件和事实进行了核查和验证，现出具法律意见如下：

第二部分 法律意见书正文

一、本次激励计划的主体资格

(一) 华海诚科系依法设立并有效存续的上市公司

1.经本所律师核查，2015年9月30日，连云港德裕丰投资合伙企业（有限合伙）、江苏乾丰投资有限公司、韩江龙、江苏新潮创新投资集团有限公司、天水华天科技股份有限公司、江苏人才创新创业投资合伙企业（有限合伙）、

成兴明、陶军、王小文、钱方方、李启明、薛建民、陈青、颜景义、徐建军、万延树、王成、杨浩、陈志国、王志、陈昭、周林、骆桂明、李兰侠、王毅飞、袁雷共同签署了《江苏华海诚科新材料有限公司整体变更为江苏华海诚科新材料股份有限公司之发起人协议》，约定华海诚科以其前身华海有限整体变更设立。华海诚科整体变更设立后，各发起人在华海诚科中的持股比例保持不变，华海有限的股东按原持股比例分割经审计后的净资产。华海诚科整体变更设立后，华海有限的债权、债务由华海诚科承继。2015年12月16日，连云港市工商行政管理局向公司核发了《营业执照》（统一社会信用代码为913207005668572738），住所为连云港经济技术开发区东方大道66号，法定代表人为韩江龙，注册资本为4,300万元整，公司类型为股份有限公司（非上市）。因此，公司属于依法设立的股份有限公司。

2.经本所律师核查，经中国证监会“证监许可[2023]86号”《关于同意江苏华海诚科新材料股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》批复并经“上海证交所自律监管决定书[2023]62号文”《关于江苏华海诚科新材料股份有限公司人民币普通股股票科创板上市交易的通知》同意，华海诚科首次向社会公开发行人民币普通股2,018.00万股，公司股票于2023年4月4日在上海证交所科创板上市，股票简称“华海诚科”，股票代码“688535”。因此，华海诚科属于A股股票已依法在国务院批准的证券交易所挂牌交易的上市公司。

3.根据公司的《营业执照》，华海诚科的基本情况如下：

公司名称	江苏华海诚科新材料股份有限公司
统一社会信用代码	913207005668572738
注册资本	8,069.6453 万元人民币
公司类型	股份有限公司（上市）
法定代表人	韩江龙
住所	连云港经济技术开发区东方大道66号
成立日期	2010年12月17日
经营期限	2010年12月17日至2060年12月16日
经营范围	电子、电工材料制造、销售；微电子材料研发；经营本企业自产产品及技术的出口业务；经营本企业生产、科研所需的原辅材料、仪器仪表、

	机械设备、零配件及技术的进口业务；道路普通货物运输、货物专用运输（冷藏）。（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）
--	---

经本所律师核查，公司至今不存在任何需要终止的情形，是依法有效存续的企业法人。

（二）华海诚科不存在不得实行股权激励计划的情形

根据中汇会计师事务所（特殊普通合伙）出具的编号为“中汇会审[2024]2658号”的《审计报告》、公司的确认及本所律师核查，截至本法律意见书出具日，华海诚科不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励计划的下列情形：

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，华海诚科系在中国境内依法设立并有效存续的已上市股份有限公司，且不存在不得实行股权激励计划的情形，具有实施本次激励计划的主体资格，符合《管理办法》规定的实行股权激励的条件。

二、本次激励计划的主要内容及合规性

2024年9月24日，公司召开第三届董事会第十六次会议，审议通过了《关于江苏华海诚科新材料股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于〈江苏华海诚科新材料股份有限公司2024年限制性股票激

励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2024年限制性股票激励计划有关事宜的议案》等议案。本激励计划的主要内容如下：

（一）本次激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》第二章之规定，本次激励计划系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、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了公司施行的目的，符合《管理办法》第九条第（一）项之规定。

（二）激励对象的确定依据和范围

1.根据《激励计划（草案）》第四章之规定，本次激励计划激励对象的确定依据如下：

（1）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》《自律监管指南》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）职务依据

本激励计划的激励对象为在本公司（含子公司，下同）任职的公司董事、高级管理人员、核心骨干和中层管理人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司薪酬委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

2.根据《激励计划（草案）》第四章之规定，本次激励计划授予激励对象的范围如下：

（1）激励对象范围

本激励计划授予的激励对象总人数共计62人，包括公司董事、高级管理人员、核心骨干和中层管理人员，占截至2024年6月30日公司全部职工人数的

16.32%，包括：

- 1) 公司董事、高级管理人员；
- 2) 公司核心骨干人员；
- 3) 公司中层管理人员。

上述激励对象中包括公司实际控制人、董事长韩江龙先生，韩江龙先生作为公司实际控制人、董事长，对公司产品的研发、生产和销售以及公司战略方针和经营决策的制定、重大经营管理事项产生显著的积极影响。因此，本激励计划将韩江龙先生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。

本次激励计划涉及的激励对象包含了公司的实际控制人成兴明先生，成兴明先生作为公司的实际控制人、技术副总，是公司的核心管理层，主要负责公司的技术研发工作，对于公司的影响力和市场规模提升起到了重要的作用。因此，本激励计划将成兴明先生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。

本次激励计划涉及的激励对象包含了公司的实际控制人陶军先生，作为公司的实际控制人、子公司总经理，是公司的核心管理层，全面负责子公司的生产经营及日常管理，对于公司的经营效率提升及公司战略导向起到了重要的作用。因此，本激励计划将陶军先生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。

所有激励对象中，董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任，所有激励对象必须在本激励计划的有效期内与公司或子公司存在聘用关系或劳动关系。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本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。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

(2) 不能成为本激励计划激励对象的情形

- 1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- 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。

(3) 激励对象的核实

1) 本激励计划经公司董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务类别，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，本次激励计划已明确规定了激励对象的确定依据及范围，激励对象的确定合法合规，激励对象的资格符合《管理办法》第八条第一款、第九条第（二）项和《上市规则》第 10.4 条的规定。

(三) 授出权益涉及的标的股票种类、来源、数量及占公司股份总额的比例

1. 本激励计划拟授出的权益形式

根据《激励计划（草案）》第五章之规定，本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，符合《管理办法》和《自律监管指南》之相关规定。

2. 本激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

根据《激励计划（草案）》第五章之规定，本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票和/或公司回购的本公司人民币 A 股普通股股票，符合《管理办法》第十二条之规定。

3.本激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

根据《激励计划（草案）》第五章之规定，本激励计划拟向激励对象授予限制性股票 98.20 万股，约占本次激励计划草案公告时公司总股本 8,069.6453 万股的 1.22%。其中，首次授予 83.20 万股，约占本次激励计划草案公告时公司总股本的 1.03%，约占本次激励计划拟授予权益总额的 84.73%；预留授予 15.00 万股，约占本次激励计划草案公告时公司总股本的 0.19%，约占本次激励计划拟授予权益总额的 15.27%。

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，累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 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本公司股票，累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.00%。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了所涉及标的股票种类、来源、数量及占公司股本总额的百分比，符合《管理办法》第九条第（三）项的规定；且所规定的前述内容符合《管理办法》第十二条、第十四条第二款和《上市规则》第 10.8 条。

（四）限制性股票的分配情况

1.根据《激励计划（草案）》第五章之规定，本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	职务	国籍	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	韩江龙	董事长	中国	3.00	3.05	0.0372
2	成兴明	董事、副总经理	中国	3.00	3.05	0.0372
3	陶军	董事	中国	3.00	3.05	0.0372
4	颜景义	副总经理	中国	3.00	3.05	0.0372
5	董东峰	董秘、财务总监	中国	3.00	3.05	0.0372
二、核心骨干和中层管理人员（共 57 人）				68.20	69.45	0.8451
首次授予限制性股票数量合计				83.20	84.73	1.0310

三、预留部分	15.00	15.27	0.1859
合计	98.20	100.00	1.2169

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，累计不超过公司股本总额的 1.00%。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本激励计划提交股东大会公司股本总额的 20.00%。

2、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，由董事会对激励对象名单及授予数量作相应调整，可以将激励对象放弃的权益份额在激励对象之间进行分配调整或调整至预留部分或直接调减，但调整后，预留部分占本次激励计划拟授予限制性股票总数的比例不超过 20.00%，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均不超过公司总股本的 1.00%。

3、本激励计划拟授予激励对象不包括：独立董事、监事。

4、预留部分的激励对象在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、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，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

5、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，本次激励计划已明确列明拟激励人员的姓名、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，以及其他激励对象（各自或按适当分类）的姓名、职务、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，符合《管理办法》第九条第（四）项之规定，且所规定的前述内容符合《管理办法》第十四条第二款及《上市规则》第 10.8 条。

（五）限制性股票激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

根据《激励计划（草案）》第六章之规定，本次限制性股票激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期规定具体如下：

1.有效期

本激励计划有效期自限制性股票授予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.授予日

本激励计划经股东大会审议通过后，公司须在股东大会审议通过后 60 日内向激励对象首次授予限制性股票并完成公告等相关程序；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，并终止实施限制性股票激励计划，未授予的限制性股票失效。

公司应当在本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，预留部分对应的限制性股票失效。

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日，若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

3.归属安排

本次激励计划授予的限制性股票自授予之日起 12 个月后，且在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属，归属日必须为本次激励计划有效期内的交易日，且不得在下列期间归属：

(1) 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、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；

(2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日；

(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。在本激励计划的有效期内，如果关于归属期间的有关规定发生了变化，则归属安排应当符合修改后的相关法律、法规、规范性文件的规定。

本激励计划授予的限制性股票的归属期及各期归属时间安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%

第二个归属期	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	30%
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首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

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	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	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	50%

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

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》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》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、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、高级管理人员、持股 5%以上股东的，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) 在本次激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事、高级管理人员、持股 5%以上股东等主体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。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了限制性股票激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期，符合《管理办法》第九条第（五）项之规定，且所规定的前述内容符合《管理办法》第十三条、第二十四条、第二十五条、第四十六条和《上市规则》第 10.7 条之规定。

（六）限制性股票的授予价格及其确定方法

根据《激励计划（草案）》第七章之规定，本次限制性股票激励计划的授予价格及其确定方法具体如下：

1. 限制性股票的授予价格

本激励计划授予（含预留授予）第二类限制性股票的授予价格为每股 25.97 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 25.97 元的价格购买公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票和/或公司回购的本公司人民币 A 股普通股股票。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成第二类限制性股票股份归属登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股、派息等事宜，本期激励计划中第二类限制性股票的授予数量、授予价格将

做相应的调整。

2.授予价格的确定方法

(1) 确定方法

本激励计划授予的限制性股票的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：

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）每股48.40元的50%，为每股24.20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）每股51.93元的50%，为每股25.97元。

预留授予部分限制性股票的授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格一致，为25.97元/股。预留部分限制性股票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。

(2) 定价方式的合理性说明

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，体现了公司实际激励需求。另外，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，实施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。以上设置有助于提升公司价值，更好地保障股东权益，符合公司一贯坚持的激励与约束相对等的原则。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了限制性股票的授予价格及其确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项、第二十三条和《上市规则》第10.6条之规定。

(七) 限制性股票的授予条件与归属条件

根据《激励计划（草案）》第八章之规定，本次限制性股票激励计划的激励对象限制性股票的授予条件与归属条件具体如下：

1.授予条件

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：

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

同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可归属：

(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。

公司发生上述第（一）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应当由公司作废失效。某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该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应当由公司作废失效。

(3) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票的激励对象考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	基准年份	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2023年	2024年	以2023年净利润为基数，2024年净利润相比2023年增长率不低于20%；或者以2023年营业收入为基数，2024年营业收入相比2023年增长率不低于20%
第二个归属期	2023年	2025年	以2023年净利润为基数，2025年净利润相比2023年增长率不低于44%；或者以2023年营业收入为基数，2025年营业收入相比2023年增长率不低于44%
第三个归属期	2023年	2026年	以2023年净利润为基数，2026年净利润相比2023年增长率不低于73%；或者以2023年营业收入为基数，2026年营业收入相比2023年增长率不低于73%

若预留部分限制性股票于公司2024年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分限制性股票于公司2024年第三季度报告披露之后授予，则预留部分限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	基准年份	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2023年	2025年	以2023年净利润为基数，2025年净利润相比2023年增长率不低于44%；或者以2023年营业收入为基数，2025年营业收入相比2023年增长率不低于44%
第二个归属期	2023年	2026年	以2023年净利润为基数，2026年净利润相比2023年增长率不低于73%；或者以2023年营业收入为基数，2026年营业收入相比2023年增长率不低于73%

注：1、上述“营业收入”指以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

业绩完成度与公司层面解除限售比例情况如下：

业绩完成比例	公司层面解除限售比例
$A \geq 100\%$	$X = 100\%$
$80\% \leq A < 100\%$	$X = 80\%$
$A < 80\%$	$X = 0$

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核指标的80%，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售；若公司当期业绩水平达到上述业绩考核指标的80%但不到100%，公司层面解除限售比例为当年可解除限售的限制性股票的80%；若公司当期业绩水平达到上述业绩考核指

标的 100%，公司层面解除限售比例为当年可解除限售的限制性股票的 100%。

(4) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度组织实施。个人绩效考核结果分为“合格”、“不合格”两个等级。

个人考核结果	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%	0%

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的股票数量×个人层面解除限售比例。

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象按照各考核年度个人当年实际可解除限售额度为限解除限售限制性股票，激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售的，作废失效，不可递延至下期解除限售。

3.考核指标的科学性和合理性说明

公司本次激励计划的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。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。

公司深耕于半导体封装材料的研发创新，核心技术以配方技术与生产工艺技术作为体系基础，可广泛应用于传统封装与先进封装领域，技术储备丰富且具有前沿性，致力于为行业客户持续提供满足前沿应用需求及先进工艺要求的产品，致力于实现先进封装用材料的全面产业化，致力于成长为全球高端封装材料的引领者。公司在制定本次激励计划考核业绩目标时，基于对公司未来的长期持续稳定发展前景的信心和公司内在价值的认可，同时充分考虑了宏观经济环境、行业发展状况、公司历史业绩、目前经营状况以及未来的发展规划等综合因素，经过合理预测并兼顾本次激励计划的激励作用，选取净利润增长率或营业收入增长率作为考核指标。营业收入和净利润指标是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业未来业务拓展趋势的重要标志。公司层面整体指标设计有利于公司在面对行业竞争时能够稳健发展，吸引和留住优秀人才，有利

于调动激励对象的工作热情和积极性，促使公司战略目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。公司所设定的考核目标科学、合理，充分考虑了当前经营状况及未来战略发展规划等综合因素。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，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的条件。

综上，公司本次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，能够达到本次激励计划的考核目的。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了限制性股票的授予条件与归属条件，符合《管理办法》第九条第（七）项之规定，且所规定的前述内容符合《管理办法》第七条、第八条、第十条、第十一条和第十八条之规定。

（八）本次激励计划的实施程序

根据《激励计划（草案）》第十一章之规定，本次激励计划的实施程序如下：

1.本激励计划生效程序

1) 公司董事会薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及摘要，并提交董事会审议。

2) 公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，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激励计划并履行公示、公告程序后，将本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、归属和作废失效等工作。

3) 监事会应当就本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。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

4) 本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激励计划前5日披露监事会对激励名单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》第九条规定的股权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。

公司股东大会审议股权激励计划时,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) 本激励计划经公司股东大会审议通过,且达到本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权益。经股东大会授权后,董事会负责实施限制性股票的授予、归属和作废失效等事宜。

2.本激励计划相关权益的授予程序

1) 股东大会审议通过本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,董事会应当就股权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,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权益与股权激励计划的安排存在差异时,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) 本激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在60日内向激励对象进

行首次授予，并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效，自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。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 个月内授出。

预留权益的授予对象应当在本激励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，预留权益失效。

3.限制性股票的归属程序

1) 在归属日前，公司应确认激励对象是否满足归属条件。董事会应当就本激励计划设定的归属条件是否成就进行审议，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归属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，对于未满足条件的激励对象，由公司作废失效其持有的该次归属对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

2) 激励对象可对已归属的限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

3) 公司办理限制性股票归属相关权益前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限责任公司上海分公司办理登记结算事宜。

4.本激励计划的变更程序

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

2) 公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，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）。公司拟在当年第三季度报告披露后变更股票

激励方案的，不得降低当年行使权益的条件。

3) 公司应及时披露变更原因及内容，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.本激励计划的终止程序

1) 公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

2) 公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，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激励是否符合本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。

4) 终止实施本激励计划的，尚未归属的限制性股票作废失效。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了上市公司授出权益、激励对象行使权益的程序，符合《管理办法》第九条第（八）、第（十一）项之规定，且所规定的前述内容符合《管理办法》第二十条、第五章之规定。

（九）限制性股票激励计划的调整方法和程序

根据《激励计划（草案）》第九章之规定，本次限制性股票激励计划的调整方法和程序如下：

1.授予数量的调整方法

若在本激励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数量。

(3) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀为调整前的限制性股票数量；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数量。

(4) 派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

2.授予价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记前，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为调整前的限制性股票授予价格；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为调整后的限制性股票授予价格。

(2) 配股

$$P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中：P₀为调整前的限制性股票授予价格；P₁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 为调整后的限制性股票授予价格。

（3）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的限制性股票授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的限制性股票授予价格。

（4）派息

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的限制性股票授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的限制性股票授予价格。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。当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。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，同时公告律师事务所意见。

3. 调整程序

公司股东大会授权公司董事会依据本计划所列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。董事会调整限制性股票数量和授予价格后，应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本计划的规定向董事会出具专业意见。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了限制性股票激励计划的调整方法和调整程序，符合《管理办法》第九条第（九）项、第四十八条、第五十九条之规定。

（十）股权激励计划的会计处理方法

根据《激励计划（草案）》第十章之规定，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人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，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。

1.限制性股票公允价值的计算方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》及《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对第二类限制性股票的公允价值进行计算。公司选择 Black-Scholes 模型（B-S 模型）来计算第二类限制性股票的公允价值，并于 2024 年 9 月 24 日对首次授予的 83.20 万份第二类限制性股票的公允价值进行预测算，具体参数如下：

（1）标的股价：49.49 元/份（假设公司授予日收盘价为 2024 年 09 月 24 日收盘价）；

（2）有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月；

（3）历史波动率：12.97%、13.09%、14.46%（分别采用上证指数最近 12 个月、24 个月、36 个月的波动率）；

（4）无风险利率：1.5%、2.1%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）。

2.预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本期激励计划的股份支付费用，该等费用将在本期激励计划的实施过程中按归属的比例摊销。由本期激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假定公司于 2024 年 10 月首次向激励对象授予权益，本期激励计划首次授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

需摊销的总费用 (万元)	2024年 (万元)	2025年 (万元)	2026年 (万元)	2027年 (万元)
2,048.04	328.86	1,116.51	443.01	159.66

注：

1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

3、上述测算部分不包含限制性股票的预留部分。预留部分的限制性股票在正式授予之前无需进行会计处理，待正式授予之后，参照首次授予进行会计处理。

4、上述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。

预留部分限制性股票的会计处理同首次授予限制性股票的会计处理。

经初步预计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关各期经营业绩有所影响，但影响程度不大。与此同时，本激励计划的实施，将进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司员工的积极性、责任感和使命感，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，共同关注公司的长远发展。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了限制性股票激励计划的会计处理等事项，符合《管理办法》第九条第（十）项之规定。

（十一）公司发生异动、激励对象发生异动的处理

根据《激励计划（草案）》第十三章之规定，公司发生异动、激励对象个人情况发生变化规定如下：

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进行作废失效：

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情形；

5) 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，本激励计划不做变更：

1) 公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

2) 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计划是否作出相应变更或调整：

1) 公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

2) 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安排的，未归属的限制性股票由公司进行作废失效处理。

激励对象获授限制性股票已归属的，所有激励对象应返还其已获授权益，董事会应按照前款规定收回激励对象所得收益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还已获授权益而遭受损失的，可按照股权激励计划相关安排，向上市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的处理

(1) 激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，激励

对象已归属的限制性股票不作处理，尚未归属的限制性股票不得归属，由公司作废失效。

- 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) 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，其获授的权益将按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；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、聘用关系的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，由公司作废失效。激励对象离职前需向公司缴纳完毕已归属部分所涉及到的个人所得税。若激励对象担任公司监事、独立董事或其他不能持有公司限制性股票的人员，则已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，由公司作废失效。

(3) 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情形，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，由公司作废失效。激励对象离职前需向公司缴纳完毕已归属部分所涉及到的个人所得税。

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劳动合同、聘用协议、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。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。

(4) 激励对象退休未被公司返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的，其已归属的限制性股票不作处理；其已获授但尚未归属的限制性股票中，当年达到可归属时间限制和业绩考核条件的，可归属的限制性股票在离职之后仍可归属，其余尚未达到可归属时间限制和业绩考核条件的，由公司作废。

激励对象退休但被公司返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的，遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为，其获授的限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。

激励对象在退休前需支付完毕限制性股票已归属部分涉及的个人所得税。

(5) 激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1) 当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的权益可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理，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部分所涉及到的个人所得税，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。

2) 当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，其已归属股票不作处理，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，由公司作废失效。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。

(6) 激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1) 激励对象若因执行职务身故的，其获授的限制性股票将由继承人继承，并按照激励对象身故前本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部分所涉及到的个人所得税，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。

2) 激励对象非因执行职务身故的, 在情况发生之日, 激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属, 由公司作废失效。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的限制性股票所涉及的个人所得税。

(7) 本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。

据此, 本所律师认为, 本次激励计划已明确规定了本次激励计划变更、终止的情形以及公司发生控制权变更、合并、分立, 和激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时的处理措施, 符合《管理办法》第九条第(十二)项和第(十三)项之规定。

(十二) 公司与激励对象的权利与义务

根据《激励计划(草案)》第十二章之规定, 就本次激励计划, 公司及激励对象各自的权利义务作如下规定:

1. 公司的权利与义务

(1) 公司具有对本激励计划的解释和执行权, 并按本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激励计划所确定的归属条件, 公司将按本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进行作废失效。

(2) 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。

(3) 公司根据国家税收法律法规的有关规定, 代扣代缴激励对象参与本激

励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

(4) 公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

(5) 公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限公司上海分公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行归属操作。但若因中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限公司上海分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。

(6) 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进行作废失效。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。

(7) 法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

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) 激励对象有权且应当按照本计划的规定获得相关权益，并按规定限售和买卖股票。

(3) 激励对象的资金来源为激励对象自筹的资金。

(4) 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。

(5) 激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

(6) 激励对象因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。

(7) 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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

(8) 激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未归属的限制性股票进行作废失效。

(9) 股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司将与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方在法律、行政法规、规范性文件及本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

(10) 法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

据此，本所律师认为，本次激励计划已明确规定了双方的权利义务，该等权利义务不存在违反法律法规情形，符合《管理办法》第九条第（十四）项、第二十条和其他有关法律法规之规定。

（十三）本次激励计划内容的完整性

根据《激励计划（草案）》，本所律师认为，该计划已对本次激励计划的目的、激励对象的确定依据和范围、股权激励计划授予的权益数量等重要事项作出明确规定或说明，其内容完整，符合《管理办法》第九条之规定。

综上，本所律师认为，本次激励计划的相关内容符合《公司法》《管理办法》《上市规则》和《自律监管指南》等有关规定。

三、本次激励计划履行的法定程序

（一）本次激励计划已经履行的程序

经本所律师核查，就本次激励计划，华海诚科已经履行了以下法定程序：

1. 公司薪酬委员会拟定了《激励计划（草案）》《公司考核管理办法》，并将该《激励计划（草案）》《公司考核管理办法》提交公司第三届董事会第十六次会议审议。

2.2024年9月24日，公司召开第三届董事会第十六次会议，审议通过了《关于江苏华海诚科新材料股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于〈江苏华海诚科新材料股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2024年限制性股票激励计划有关事宜的议案》等议案。

3.2024年9月24日，公司召开第三届监事会第十四次会议，审议通过了《关于江苏华海诚科新材料股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于〈江苏华海诚科新材料股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于核实〈江苏华海诚科新材料股份有限公司2024年限制性股票激励计划激励对象名单〉的议案》等议案。

监事会出具《江苏华海诚科新材料股份有限公司监事会关于公司2024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。

公司具备实施本次激励计划的主体资格。

2、本次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) 激励对象属于公司董事、高级管理人员的，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。

激励对象未包括公司的独立董事和监事。本激励计划确定的激励对象均符合《管理办法》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，其作为本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

3、本次《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》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、解除限售安排未违反有关法律、法规的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。

4、公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何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 2024 年限制性股票激励计划。”

（二）本次激励计划尚需履行的程序

根据《管理办法》的有关规定，就本次激励计划，华海诚科仍需履行下列程序：

1.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；

2.公司应在召开股东大会前，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和职务，公示期不少于 10 日，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；

3.独立董事就本次激励计划向所有股东征集委托投票权；

4.公司召开股东大会，本次激励计划尚需出席公司股东大会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，其他股东的投票情况应当单独统计并予以披露。拟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；

5.股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当持相关文件到上交所办理信息披露事宜，董事会根据股东大会授权办理股权激励具体事宜（包括但不限于授予和归属等事项）。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司已就本次激励计划履行了必要的法定程序，符合《管理办法》实施程序的有关规定。但是，公司还应根据《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定履行其他尚需履行的后续程序。

四、本次激励对象的确定

根据《激励计划（草案）》，激励对象确定的法律依据是根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、行政法规、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。激励对象确定的职务依据是在本公司任职的公司董事、高级管理人员、核心骨干和
中层管理人员。

经本所律师核查，本次激励计划对象不包括华海诚科独立董事、监事以及外籍员工，亦不存在《管理办法》第八条和《上市规则》规定的限制情形。据此，本所律师认为，本激励计划的激励对象的确定符合《管理办法》和《上市规则》的相关规定。

五、本次激励计划的信息披露

经本所律师核查，公司于2024年9月24日召开第三届董事会第十六次会议，审议通过了《关于江苏华海诚科新材料股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于〈江苏华海诚科新材料股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2024年限制性股票激励计划有关事宜的议案》等议案。公司将按照规定在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）上公示《激励计划（草案）》及其摘要、董事会决议以及监事会决议等。

据此，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司已就本次股票激励计划履行了相关的信息披露义务，符合《管理办法》和《自律监管指南》的相关规定。此外，随着本激励计划的实施和后续进展，公司尚需按照相关规定履行相应的信息披露义务。

六、公司未对激励对象提供财务资助

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，公司并未为本次激励计划的激励对象提供财务资助，其资金来源合法合规，符合《管理办法》第二十一条之规定。

七、本次激励计划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、行政法规的情形

经本所律师核查，本所律师认为：

1.本次激励计划的主要内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定；

2.本次激励计划的实施目的系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、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展；

3.本次激励计划激励对象购买获授标的股票所需资金将由激励对象自筹解决，不存在由公司通过提供财务资助或担保方式解决的情形；

4.本次激励计划除规定了标的股票的授予条件、归属条件以外，还特别规定了激励对象所获授标的股票的归属必须满足的业绩条件，将激励对象与公司及全体股东的利益直接挂钩。

同时，公司监事会已发表意见，认为本次激励计划有利于公司的持续健康发展，不会损害公司及全体股东的利益。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的情形，并未违反相关法律、行政法规的规定。

八、关联董事的回避表决

根据《激励计划（草案）》，并经本所律师核查，董事韩江龙、成兴明、陶军系 2024 年限制性股票激励计划的激励对象，关联董事已回避表决。

九、结论性意见

综上所述，本所律师认为：

1.华海诚科具备实施本次激励计划的主体资格；

2.本次激励计划的相关内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定；

3.就本次激励计划，公司已履行了必要的法定审批程序及必要的信息披露程序，在本激励计划经公司股东大会审议批准后，公司尚需按照相关的规定继续履行后续的信息披露义务；

4.本次激励计划激励对象的确定合法合规，激励对象购买获授标的股票所需资金将由激励对象自筹解决，不存在由公司通过提供财务资助或担保方式解决的情形；

5.本次激励计划不存在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，但尚需经公司股东大会批准后方可实施；

6.公司关联董事在审议本次激励计划相关议案时，履行了回避义务。

（以下无正文）

(此页无正文，为《江苏世纪同仁律师事务所关于江苏华海诚科新材料股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》之签署页)



江苏世纪同仁律师事务所

负责人：吴朴成

经办律师：

徐荣荣

齐凯兵

2024年9月24日