

关于南京聚隆科技股份有限公司
2020年限制性股票激励计划（草案）

之

补充法律意见书

江苏世纪同仁律师事务所
关于南京聚隆科技股份有限公司
2020 年限制性股票激励计划（草案）之补充法律意见书

致：南京聚隆科技股份有限公司

本所作为公司 2020 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）法律顾问，于 2020 年 6 月 12 日出具了《江苏世纪同仁律师事务所关于南京聚隆科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）之法律意见书》（以下简称“原法律意见书”），现根据深圳证券交易所创业板公司管理部《关于对南京聚隆科技股份有限公司的问询函》（创业板问询函〔2020〕第 172 号，以下简称“问询函”），本所律师对原法律意见书进行补充、完善，并出具本补充法律意见书。

第一部分 前言（律师声明事项）

一、除本补充法律意见书另作说明外，本补充法律意见书所使用简称的意义与原法律意见书中所使用简称的意义相同。

二、本补充法律意见书是对原法律意见书的补充，并构成其不可分割的一部分。

原法律意见书的内容继续有效，其中如与本补充法律意见书不一致之处，以本补充法律意见书为准。

三、本所在原法律意见书中发表法律意见的前提、假设以及声明与承诺事项同样适用于本补充法律意见书。

四、本所及本所经办律师根据有关法律、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，出具本补充法律意见。

第二部分 正文

《问询函》问题：请你公司结合本次股权激励计划草案公布前 1 个交易日、20 个交易日、60 个交易日及 120 个交易日的公司股票均价情况说明本次限制性股票授予价格采取自主定价方式的依据和定价方法的合理性，是否有利于上市公司的持续发展，是否存在变相向激励对象利益输送的情形，是否损害上市公司以及股东利益。请律师和独立财务顾问进行核查并发表明确意见。

回复：

（一）本次激励计划授予价格采用自主定价的合理性说明

1、采用自主定价方式的合规性

2020 年 6 月 13 日，公司披露了《激励计划（草案）》，草案公布前 1、20、60、120 个交易日的交易均价分别是 31.12 元/股、32.88 元/股、32.48 元/股、33.24 元/股，本次激励计划授予价格分别占前 1、20、60、120 个交易日交易均价的 48.20%、45.62%、46.18%、45.13%。本计划的授予价格（含预留授予）为公司从二级市场回购股票的均价 29.09 元的 51.56%，为 15 元/股（采用四舍五入保留两位小数），系采用了自主定价方式。

公司在《激励计划（草案）》第七章“限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法”中对本次自主定价的依据及方式进行了说明，符合《上市公司股权激励管理办法》第二十三条第二款“上市公司采用其他方法确定限制性股票授予价格的，应当在股权激励计划中对定价依据及定价方式作出说明”的规定。

2、采用自主定价方式的合理性

公司基于对未来可持续发展的坚定信心，为了维护广大投资者利益，增强投资者信心，建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动员工的积极性和创造性，在综合考虑公司的经营、财务情况后，公司实施了股份回购，回购后股份用于实施股权激励计划。此次回购均价为 29.09 元/股，回购资金共计 39,269,963 元，占 2019 年末资产总额的 3.8%、占 2019 年归属于上市公司股东净资产的 5.66%。

目前，公司经营情况良好，财务状况稳健，且自有流动资金充足，按照回购均价的 51.56%授予激励对象（即自主定价）不会对公司经营、财务和未来发展有重大影响。

公司的长远发展需要人才支撑，而股权激励目的就在于留住公司发展所需人才，本次确定的激励对象中一部分激励对象承担参与制定公司发展战略、共同引领公司前进方向的重要责任；一部分激励对象是公司管理工作的直接负责人；还有一部分激励对象是公司技术研发和业务部门重要工作的主要承担者，对于公司的发展均具有十分重要的作用，且前述激励对象在本次激励前均未曾参与过公司的其他激励计划/持股计划，而公司同行业的其他上市公司在上市后多数已实施了一期或多期的股权激励/员工持股计划；实施股权激励计划是对受激励员工现有薪酬的有效补充，可以提高公司员工薪酬水平在业内的竞争力。公司本次在合法合规范围内提高一定的折扣力度可进一步提升核心员工的工作热情和责任感，团结一致发展公司业绩，从而提高公司内在价值，该定价方式及定价依据具有合理性。

鉴于本次激励计划涉及的标的股票来源于公司分阶段从二级市场回购的公司 A 股普通股股票，因此以回购均价作为定价基数，可以合理的成本充分调动激励对象的积极性，具有合理性和科学性。

3、采用自主定价方式的可行性

公司本次激励计划采取自主定价方式时借鉴并参考了相关市场案例，如英飞特（300582）、宇瞳光学（300790）、世名科技（300522）。公司本次采取自主定价具备可行性。

（二）此次自主定价是否有利于公司可持续发展，是否存在变相向激励对象利益输送的情形，是否损害上市公司以及股东利益

1、此次限制性激励计划设置了限售期，且需在限售期届满后分批次按比例解除限售，此解除限售安排体现了计划的长期性；同时设置了具有挑战性的公司层面业绩考核作为解除限售条件之一：

解锁批次	对应考核年度	定比 2019 年的净利润增长率 (A)		定比 2019 年的营业收入增长率 (B)
		目标值增长率 (Am)	触发值增长率 (An)	目标值增长率 (Bm)
首次授予第一个解除限售期	2020	87%		15%
首次授予第二个解除限售期	2021	120%	87%	30%
首次授予第三个解除限售期	2022	174%	132%	50%
指标	完成度		指标对应系数	
净利润(X)	A≥Am		X=1	
	An≤A<Am		X=A/Am	
	A<An		X=0	
营业收入(Y)	B≥Bm		Y=1	
	B<Bm		Y=0	
公司层面解除限售比例	每批次计划解除限售比例*X*Y			

此次激励计划公司层面业绩设置了扣非后净利润和营业收入两个指标，结合公司过去业绩情况，可以发现，此次业绩目标增长的设置显著高于过去三年的平均增长幅度，若业绩达到相关目标值，公司的营业收入将创历史新高，净利润将超过过去三年水平。

因此，本次激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来持续的正面影响。

2、根据公司《激励计划（草案）》，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。

综上，本所律师认为：本次激励计划授予价格的定价方式合规合理，有利于

公司可持续发展，不存在变相向激励对象利益输送的情形，不存在损害上市公司以及股东利益的情形。

（此页无正文，为《江苏世纪同仁律师事务所关于南京聚隆科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）之补充法律意见书》的签署页）

江苏世纪同仁律师事务所

经办律师

吴朴成 _____

刘颖颖 _____

邵 珺 _____

2020 年 6 月 23 日