

福建武夷律师事务所  
关于  
福建元力活性炭股份有限公司  
2020 年限制性股票激励计划  
的  
法律意见书

武夷见字[2020]第 03 号



地址：福建省南平市马坑路 7 号创世纪 A 区 7#楼 201 室  
Add: Room 201, building No 7. Chuangshiji A area,  
Makeng Road No 7. Nanping City, Fujian Province, china.  
电话 (Tel) : (0599) —8627715  
传真 (Fax) : (0599) —8607117  
网址 (http) : //www.wuyilaw.com  
电子信箱 (E-mail) : wys201@163.com

**福建武夷律师事务所**  
**关于福建元力活性炭股份有限公司**  
**2020 年限制性股票激励计划的法律意见书**

武夷见字[2020]第 03 号

**致：福建元力活性炭股份有限公司**

福建武夷律师事务所（以下称“本所”）接受福建元力活性炭股份有限公司（以下称“元力”或“公司”）委托，担任元力 2020 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）的法律顾问，并根据《中华人民共和国公司法》（以下称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所创业板上市规则（2020 年修订）》（以下简称“《股票上市规则》”）等相关法律法规、规章及其他规范性文件和《福建元力活性炭股份有限公司公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，就本次激励计划相关事宜出具本法律意见。

对本所出具的法律意见书，本所律师声明如下：

1、本所根据《公司法》《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实事，严格履行法定职责，遵循勤勉尽责和诚实信用原则，进行核查验证，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。

2、为出具本法律意见，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，核查了按规定需要核查的文件以及本所认为必须查阅的其他文件。同时，本所已得到元力的如下保证：元力已向本所提供为出具本法律意见所必须的、真实、有效的原始书面材料、副本材料或口头证言，有关材料上的签名或盖章是真实有效的，有关副本或者复印件与正本材料或原件一致，均不存在虚假内容或重大遗漏。

3、本所仅就与本次激励计划相关的法律问题发表意见，且仅根据中国现行有效的

法律法规发表法律意见，并不依据任何境外法律发表法律意见。本所不对本次激励计划所涉及的标的股票价值、考核标准等问题的合理性以及会计、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作出任何明示或默示的保证。

4、本法律意见仅供元力为本次激励计划之目的使用，未经本所书面同意，不得用作任何其他目的。

5、本所同意元力将本法律意见作为实施本次激励计划的文件之一，随其他文件一起公告，对出具的法律意见承担相应的法律责任，并同意元力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的相关内容，但元力作上述引用时，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。

基于上述，本所及本所律师根据《公司法》等相关法律法规、规章及其他规范性文件的规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具法律意见如下：

## 一、公司实施本次激励计划的主体资格

### （一）公司系依法设立并合法有效存续的股份有限公司

1、依据公司的工商登记文件，元力系由原福建省南平元力活性炭有限公司整体变更设立的股份有限公司。依据公司现行有效的《营业执照》载明，公司注册资本为 24,480 万元，股本为 24,480 万元，注册地址：福建省南平来舟经济开发区，法定代表人：许文显，营业期限：1999 年 5 月 21 日至 2049 年 5 月 21 日。

2、依据公司确认并经查询国家企业信用信息公示系统，截至本法律意见出具日，公司不存在《公司法》等相关法律法规、规章及其他规范性文件和《公司章程》规定的需要终止之情形，合法有效存续。

### （二）公司不存在不得实施股权激励之情形

依据华兴会计师事务所（特殊普通合伙）出具的编号为华兴所（2020）审字 E-002 号的《审计报告》及公司确认，元力不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的下述情形：

（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 个月内出现过未按照法律法规、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，元力系依法设立并合法有效存续的股份有限公司，现时不存在《公司法》等相关法律法规、规章及其他规范性文件《公司章程》规定的需要终止之情形，不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的情形，具备实施本次激励计划的主体资格。

## 二、本次激励计划的主要内容

依据元力确认并经核查，元力于 2020 年 7 月 5 日召开第四届董事会第十九次会议，审议通过《关于公司〈2020 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》，该《2020 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计（草案）》”）的主要内容如下：

### （一）本次激励计划的目的

为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心业务（技术）人员的积极性，有效地将股东、公司和核心团队个人三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。

### （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

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》、《披露指引》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。

#### 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、核心管理人员及核心技术人员（首

次拟授予激励对象不包括①独立董事、监事；②单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女；③外籍员工）。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由薪酬委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

### 3、激励对象的范围

本次激励计划首次授予的激励对象共计 142 人，占公司截至 2019 年 12 月 31 日在册员工总人数的 9.09%，包括：（1）公司董事、高级管理人员；（2）公司核心管理人员；（3）公司核心技术（业务）人员。以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司（含下属公司）存在聘用或劳动关系。

### 4、激励对象的核实

（1）本激励计划经公司董事会审议通过后，公司将通过公司网站或其他途径在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于十日。

（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三至五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。

#### （三）本次激励计划的股票来源和数量

##### 1、本次激励计划的股票来源

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、授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为 650.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 24,480.00 万股的 2.66%，其中首次授予限制性股票数量 599.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 24,480.00 万股的 2.45%，预留限制性股票数量 51.00 万股，约占本激励计划拟授予权益总额的 7.85%。

##### 3、激励对象获授的限制性股票分配情况

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：

姓名	职务	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	占目前总股本的比例
许文显	董事长	25.00	3.85%	0.10%

官伟源	董事、总经理	25.00	3.85%	0.10%
缪存标	副总经理	15.00	2.31%	0.06%
李立斌	副总经理	15.00	2.31%	0.06%
池信捷	财务总监	15.00	2.31%	0.06%
罗聪	董事会秘书	15.00	2.31%	0.06%
核心管理人员、核心技术（业务） 人员（136 人）		489	75.23%	2.00%
预留		51.00	7.85%	0.21%
合计		650.00	100.00%	2.66%

注：（1）上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。公司全部有效的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%。

（2）本计划首次拟授予激励对象不包括：①独立董事、监事，②单独或合计持有上市公司 5% 以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女，③外籍员工。

（3）预留授予部分的激励对象由本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事及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。

#### （四）本次激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

##### 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 60 个月。

##### 2、授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，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，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。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。授予日在本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。

### 3、归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，但不得在下列期间内：（1）公司定期报告公告前 30 日，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；（2）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 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，至依法披露后 2 个交易日内；（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。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。

本激励计划首次授予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
第一个归属期	自首次授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自首次授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	20%
第三个归属期	自首次授予日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

本激励计划预留授予限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

（1）若预留部分限制性股票于 2020 年度授予，则预留授予的限制性股票的归属期限和归属安排与首次授予的归属期限和归属安排一致。

（2）若预留部分限制性股票于 2021 年度授予，则预留授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下：

预留授予归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
预留授予第一个归属期	自预留授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予第二个归属期	自预留授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象依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，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》等相关法律、行政法规、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》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。

#### (五) 限制性股票的授予价格及其确定方法

##### 1、授予价格

本次限制性股票的首次授予价格为每股 10.00 元，即满足授予和归属条件后，激励对象可以每股 10.00 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

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：

(1) 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 18.88 元的 50%，为每股 9.44 元；

(2) 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 17.29 元的 50%，为每股 8.65 元。

### 3、预留限制性股票的授予价格的确定方法

预留限制性股票在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。预留限制性股票授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

(1) 预留限制性股票授予董事会决议公布前 1 个交易日的公司股票交易均价的 50%；

(2) 预留限制性股票授予董事会决议公布前 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%。

#### (六) 限制性股票的授予与归属条件

##### 1、授予条件

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) 公司未发生以下任一情形：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 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) 激励对象未发生以下任一情形：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

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件可分批次办理归属事宜：

(1) 公司未发生以下任一情形：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) 激励对象未发生以下任一情形：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（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据本次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；某一激励对象发生上述第（2）条规定的不得被授予限制性股票的情形，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）激励对象各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票自其授予日起至各批次归属日，须满足各自归属前的任职期限。

### （4）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2020-2022 三个会计年度，每个会计年度考核一次，以 2019 年净利润值为业绩基数，对各考核年度的净利润值定比 2019 年净利润基数的增长率(A)进行考核，根据上述指标的每年对应的完成情况核算公司层面归属比例(X)，则首次授予限制性股票的业绩考核目标及归属比例安排如下：

归属期	第一个归属期	第二个归属期	第三个归属期	公司层面归属比例(X)
对应考核年度	2020 年	2021 年	2022 年	
年度净利润相对于 2019 年增长率(A)	$A \geq 120\%$	$A \geq 180\%$	$A \geq 240\%$	X=100%
	$120\% > A \geq 112\%$	$180\% > A \geq 176\%$	$240\% > A \geq 236\%$	X=90%
	$112\% > A \geq 104\%$	$176\% > A \geq 172\%$	$236\% > A \geq 232\%$	X=80%
	$104\% > A \geq 96\%$	$172\% > A \geq 168\%$	$232\% > A \geq 228\%$	X=70%
	$96\% > A \geq 88\%$	$168\% > A \geq 164\%$	$228\% > A \geq 224\%$	X=60%
	$88\% > A \geq 80\%$	$164\% > A \geq 160\%$	$224\% > A \geq 220\%$	X=50%
	$A < 80\%$	$A < 160\%$	$A < 220\%$	X=0

注：净利润考核指标均以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同。

①若预留部分限制性股票于 2020 年度授予，则预留授予的限制性股票的业绩考核

目标及归属比例与首次授予的业绩考核目标及归属比例一致。

②若预留部分限制性股票于 2021 年度授予，则预留授予的限制性股票的业绩考核目标及归属比例安排如下：

归属期	预留授予第一个归属期	预留授予第二个归属期	公司层面归属比例 (X)
对应考核年度	2021 年	2022 年	
年度净利润相对于 2019 年增长率 (A)	$A \geq 180\%$	$A \geq 240\%$	X=100%
	$180\% > A \geq 176\%$	$240\% > A \geq 236\%$	X=90%
	$176\% > A \geq 172\%$	$236\% > A \geq 232\%$	X=80%
	$172\% > A \geq 168\%$	$232\% > A \geq 228\%$	X=70%
	$168\% > A \geq 164\%$	$228\% > A \geq 224\%$	X=60%
	$164\% > A \geq 160\%$	$224\% > A \geq 220\%$	X=50%
	$A < 160\%$	$A < 220\%$	X=0

归属期内，若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例 X，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司层面业绩考核未达到触发值，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) 个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象个人层面绩效考核进行综合考核评价，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 A、B、C、D、E 五档，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：个人绩效考核等级

考核评价结果	A (优秀)	B (良好)	C (中)	D (合格)	E (不合格)
个人层面归属比例	100%	100%	100%	60%	0

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×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，不可递延至以后年度。

#### (七) 本次激励计划的实施程序

##### 1、本次激励计划的生效程序

(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。

(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（登记）工作。

(3) 独立董事及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。公司聘请独立财务顾问，对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。公司聘请的律师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，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（公示期不少于十日）。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三至五日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

(5) 公司股东大会在对本次限制性股票激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本次限制性股票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限制性股票。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予和归属事宜。

## 2、本次激励计划的授予程序

(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。独立董事及监事会应同时发表明确意见。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，独立董事、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 日内授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在 60 日内完成授予公告的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得授出限制性股票的期间不计算在 60 日内）。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。

### 3、限制性股票的归属程序

(1) 公司董事会应当在限制性股票归属前，就本激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，独立董事及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行使权益的条件是否成就出具法律意见。

(2) 对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，对于未满足归属条件的激励对象，当批次对应的限制性股票取消归属，并作废失效。上市公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告独立董事、监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

(3) 公司统一办理限制性股票的归属事宜前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

### 4、本次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：

①导致提前归属的情形；

②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）。

(3) 公司应及时披露变更原因及内容，独立董事、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、本次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。

#### (八) 本次激励计划的调整方法和程序

##### 1、限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划公告日至激励对象获授限制性股票前，以及激励对象获授限制性股票后至归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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

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

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

本激励计划公告日至激励对象获授限制性股票前，以及激励对象获授限制性股票后至归属前，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：P<sub>0</sub> 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：P<sub>0</sub> 为调整前的授予价格；P<sub>1</sub> 为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub> 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：P<sub>0</sub> 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：P<sub>0</sub> 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

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。

#### （九）公司与激励对象各自的权利义务

##### 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登记的限制性股票取消归属，并作废失效。

（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与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证监会、证券交易所、登记结算公司等的相关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因证监会、证券交易所、登记结算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、违反公司规章制度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取消归属，并作废失效。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归属股票，并按规定锁定和买卖股票。

(3) 激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

(4) 激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

(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它税费。

(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取消归属，并作废失效。

(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。

(十) 公司/激励对象发生异动时的处理

#### 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，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：

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，本计划不做变更

①公司控制权发生变更；

②公司出现合并、分立的情形。

(3) 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条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并失效作废；激励对象获授限制性股票已归属的，激励对象应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向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

(1) 激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本计划的资格，激励对象已归属的限制性股票不做变更，尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效：

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证监会认定的其他情形。

(2) 激励对象发生职务变更

激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属公司内任职的，其获授的限制性股票完全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解除与激励对象劳动关系的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

(3) 激励对象因辞职、被公司辞退、被公司裁员、被公司解除劳动关系等原因而离职，在情况发生之日起，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

(4) 激励对象按照国家法规及公司规定正常退休（含退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务），其获授的限制性股票继续有效，仍按照本激励计划规定的程序进行；存在个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为限制性股票归属条件之一。

(5) 激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情形处理：

①激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其获授的限制性股票可按照该情况发生前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核不再纳入归属条件。

②激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已归属的限制性股票按本激励计划规定的程序进行，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

(6) 激励对象身故，应分以下两种情形处理：

①激励对象因执行职务身故的，其已获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照激励对象身故前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核不再纳入归属条件。

②激励对象其他原因身故的，在情况发生之日，其已经归属的限制性股票按本激励计划规定的程序进行，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

(7) 本激励计划未规定的其它情形由公司董事会认定，并确定其处理方式。

### 3、公司与激励对象之间相关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与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式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。

### 三、本次激励计划涉及的法定程序

#### (一) 本次激励计划已履行的程序

依据《激励计划（草案）》、董事会和监事会会议决议公告、独立董事文件，截至本法律意见出具日，本次激励计划已履行如下程序：

1、2020 年 7 月 5 日，元力召开第四届董事会第十九次会议，审议通过《关于公司〈2020 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于公司〈2020 年限制性

股票激励计划实施考核管理办法》的议案》等相关议案。

2、2020 年 7 月 5 日，元力独立董事就本次激励计划事宜发表独立意见，认为：（1）《福建元力活性炭股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）及其摘要的拟定、审议流程符合《管理办法》等有关法律、法规、规章及规范性文件的规定。（2）未发现公司存在《管理办法》等法律、法规和规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。（3）2020 年限制性股票激励计划的激励对象具备《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《公司章程》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格。所确定的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员以及董事会认定需要激励的其他员工（不包括：①独立董事、监事；②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；③外籍员工）。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。拟激励对象的主体资格合法、有效。（4）公司《激励计划（草案）》的内容符合《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、归属安排（包括授予额度、授予日期、授予条件、授予价格、任职期限、归属条件、归属比例、归属日等事项）未违反有关法律、法规和规范性文件的规定，未有损害公司及全体股东。（5）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。（6）公司实施 2020 年限制性股票激励计划有利于进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，有利于公司的持续发展，没有损害公司及全体股东的利益。（7）关联董事已根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等法律法规和规范性文件以及《公司章程》中的有关规定对相关议案回避表决，由非关联董事审议表决。综上，我们全体独立董事经认真审核后一致认为，公司 2020 年限制性股票激励计划有利于公司的持续发展，有利于对核心人才形成长效激励机制，不存在损害公司及全体股东尤其是中小股东利益的情形。公司 2020 年限制性股票激励计划拟授

予的激励对象均符合法律法规和规范性文件所规定的成为限制性股票激励对象的条件。因此，独立董事一致同意公司实施 2020 年限制性股票激励事项，并同意将《关于〈福建元力活性炭股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》提交公司股东大会进行审议。

3、2020 年 7 月 5 日，元力召开第四届监事会第十八次会议，审议通过《关于公司〈2020 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于公司〈2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》、《关于核实公司〈2020 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单〉核查意见的议案》等相关议案，认为：《福建元力活性炭股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的内容符合《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》等有关法律、法规及规范性文件的规定，履行了相关的法定程序，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。《福建元力活性炭股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》符合相关法律、法规的规定以及公司的实际情况，能保证公司 2020 年限制性股票激励计划的顺利实施，建立股东与公司管理人员及主要骨干人员之间的利益共享与约束机制，不会损害公司及全体股东的利益。列入公司本次限制性股票激励计划的首次授予激励对象名单的人员具备《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》等法律、法规和规范性文件以及《福建元力活性炭股份有限公司章程》规定的任职资格，不存在最近 12 个月内被证券交易所、中国证监会及其派出机构认定为不适当人选的情形；不存在最近 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的情形；不存在具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的情形；不存在根据法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形，符合《上市公司股权激励管理办法》规定的激励对象条件，符合公司《2020 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要规定的激励对象范围，其作为公司本次限制性股票激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

## （二）本次激励计划尚需履行的程序

依据《管理办法》等相关法律法规、规章及其他规范性文件的规定，本次激励计划尚需履行如下程序：

- 1、公司独立董事应当就本次激励计划向全体股东征集委托投票权；

2、公司应当在股东大会召开前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 日；

3、公司应当在股东大会审议本次激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明；

4、本次激励计划尚需提交股东大会审议，经股东大会审议通过后方可实施；

5、公司股东大会审议通过《激励计划（草案）》及相关议案后，公司尚需按照相关法律、法规及规范性文件的要求，履行相应的后续信息披露义务。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见出具日，元力为实施本次激励计划已履行必要的法定程序，符合《公司法》《管理办法》《股票上市规则》等相关法律法规、规章及其他规范性文件的规定，且本次激励计划尚需股东大会审议，股东大会审议通过后方可实施。

#### 四、本次激励计划激励对象的确定

依据《激励计划（草案）》及元力确认，如本法律意见“二、本次激励计划的主要内容/（二）激励对象的确定依据和范围”所述，本次激励计划的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）人员（不包括①独立董事、监事；②单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女；③外籍员工）。就符合本次激励计划激励对象范围的人员，在本次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 日，同时，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次激励计划前 3-5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明，且公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

依据《激励计划（草案）》及元力确认，激励对象不存在下列不得成为激励对象之情形：（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。

据此，本所律师认为，截至本法律意见出具日，激励对象的确定符合《管理办法》、

《股票上市规则》等相关法律法规的规定。

#### 五、本次激励计划涉及的信息披露义务

经核查，元力董事会已审议通过《激励计划（草案）》等相关事项，并在指定的信息披露媒体公告了第四届董事会第十九次会议决议、第四届监事会第十八次会议决议、《激励计划（草案）》及其摘要、独立董事意见等相关文件，同时，根据本次激励计划的进展，元力尚需按照《管理办法》等相关规定继续履行信息披露义务。据此，本所律师认为，截至本法律意见出具日，元力已履行必要的信息披露义务，符合《管理办法》的相关规定。

#### 六、公司未为激励对象提供财务资助

依据《激励计划（草案）》及元力出具的《关于 2020 年限制性股票激励计划的承诺函》，公司不存在为激励对象依据本次激励计划获取有关权益而提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款供担保的情形。据此，本所律师认为，截至本法律意见出具日，公司已承诺不存在为激励对象依据本次激励计划获取有关权益而提供贷款以及其他任何形式的财务资助。

#### 七、本次激励计划对公司及全体股东利益的影响

依据《激励计划（草案）》，元力实施本次激励计划的目的是：为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心业务（技术）人员的积极性，有效地将股东、公司和核心团队个人三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，

依据公司独立董事就本次激励计划发表的独立意见，公司实施 2020 年限制性股票激励计划有利于进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，有利于公司的持续发展，没有损害公司及全体股东的利益。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见出具日，本次激励计划不存在明显损害元力及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。

#### 八、结论意见

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见出具日，元力具备实施本次激励计划的

主体资格：本次激励计划内容和激励对象的确定符合《管理办法》和《股票上市规则》的相关规定，不存在明显损害元力及其全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形；元力为实施本次激励计划已履行必要的法定程序和信息披露义务，符合《公司法》、《管理办法》、《股票上市规则》等相关法律法规、规章及其他规范性文件的规定，且本次激励计划尚需股东大会审议，股东大会审议通过后方可实施；公司已承诺不存在为激励对象依据本次激励计划获取有关权益而提供贷款以及其他任何形式的财务资助。

本法律意见正本五份，无副本。

（以下无正文）

---

(此页无正文，为福建武夷律师事务所《关于福建元力活性炭股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划的法律意见书》签字页。)

福建武夷律师事务所

负责人：汤瑞昌

经办律师：

汤瑞昌律师

吴跃壮律师

二〇二〇年七月五日