

競天公誠律師事務所  
JINGTIAN & GONGCHENG

北京市競天公誠律師事務所  
關於  
南京科思化學股份有限公司  
2023 年限制性股票激勵計劃  
之  
法律意見書

北京市朝陽區建國路 77 號華貿中心 3 號寫字樓 34 層 郵編：100025  
34th Floor, Tower 3, China Central Place, 77 Jianguo Road, Chaoyang District, Beijing 100025, China  
電話/Tel: +86 10 5809 1000 傳真/Fax: +86 10 5809 1000  
網址/Website: [http:// www.jingtian.com](http://www.jingtian.com)

二〇二三年四月

**北京市竞天公诚律师事务所**  
**关于南京科思化学股份有限公司**  
**2023 年限制性股票激励计划之**  
**法律意见书**

**致：南京科思化学股份有限公司**

北京市竞天公诚律师事务所接受南京科思化学股份有限公司（以下简称“公司”或“科思股份”）的委托，就 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本计划”“本激励计划”或“本限制性股票激励计划”）出具本法律意见书。

本所律师根据《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》”）、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）发布的《上市公司股权激励管理办法（2018 年修订）》（以下简称“《管理办法》”）、深圳证券交易所（以下简称“深交所”）发布的《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》（以下简称“《自律监管指引第 2 号》”）等法律、法规和证监会的有关规定，就本限制性股票激励计划相关事宜出具本法律意见书。

为出具本法律意见书之目的，为出具本法律意见书，本所律师审阅了《南京科思化学股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《计划（草案）》”）、《南京科思化学股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“《考核管理办法》”）、公司相关董事会会议文件、监事会会议文件以及本所律师认为需要审查的其他文件，并通过查询政府部门公开信息对相关的事实和资料进行了核查和验证。本所律师根据有关法律、行政法规、规范性文件的规定，本着审慎性及重要性原则对本激励计划的有关的文件资料和事实进行了核查和验证。

本所律师依据《公司法》《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）》等规定以及在本法律意见书出具日之前已经发生或存在的事实出具法律意见。本所已经严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，对与本计划有关的事项进行了充分的核查验证，保证本法律意见书认定的事实真实、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。

为出具本法律意见书，本所特作如下声明与假设：

1、本法律意见书系本所根据本法律意见书出具之日以前已经发生或存在的事实和我国现行法律、行政法规、地方性法规和国务院各部（委）及地方人民政府制定的各类规章、其他规范性文件（以下合称“中国法律”）的有关规定，并基于本所对有关事实的了解及对相关现行法律、法规及规范性文件的理解而出具。

2、本所假设公司已向本所提供出具本法律意见书所必需的真实、完整、有效的原始书面材料、副本材料、复印材料、确认函、口头说明等，并就有关事实进行了真实、准确、完整和有效的陈述与说明，且一切足以影响本法律意见书的事实和文件均已向本所披露，并无隐瞒、虚假或误导之处，足以信赖，且有关材料中的签字和/或印章均是真实的，有关副本材料或者复印件均与正本材料或者原件一致。公司向本所提交的各项文件、资料的签署人均具有完全的民事行为能力，并且其签署行为已获得恰当、有效的授权。

3、本所仅就与公司本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。本所不对有关行业、技术、财务、会计、审计及资产评估等专业事项发表意见，须重点强调的是，本所亦不具备对前述专业事项及其相关后果进行判断的技能。在本法律意见书中对有关会计报表、审计报告和资产评估报告等财务资料中某些数据和结论的引述，并不意味着本所律师对这些数据、结论的真实性、准确性或完整性作出任何明示或默示的确认或保证。

4、对于出具本法律意见书至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所依赖于有关政府主管部门、公司及其他有关机构出具的说明或证明文件而出具相应的法律意见。

5、本法律意见书仅供公司为实施本计划之目的使用，不得用作任何其他目的。本所同意将本法律意见书作为公司本计划的必备文件之一，随同其他材料一起上报或公告。

6、本所同意公司在其实施本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，本所按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责的精神，出具法律意见如下：

## 正文

### 一、公司实施本次员工持股计划的主体资格

#### （一）公司依法设立并有效存续

中国证监会于2020年4月27日出具《关于核准南京科思化学股份有限公司首次公开发行股票的批复》（证监许可〔2020〕803号），核准公司向社会首次公开发行人民币普通股不超过2,822万股。经深交所《关于南京科思化学股份有限公司人民币普通股股票在创业板上市的通知》（深证上〔2020〕636号）同意，公司股票于2020年7月22日在深交所创业板上市，股票简称“科思股份”，股票代码“300856”。

根据公司目前持有的由南京市市场监督管理局核发的统一社会信用代码为91320115721793100R的《营业执照》，并经本所律师检索国家企业信用信息公示系统，公司基本情况如下：

公司名称	南京科思化学股份有限公司
住所	南京市江宁经济技术开发区苏源大道19号
法定代表人	周旭明
注册资本	16,932万元人民币
公司类型	股份有限公司（上市、自然人投资或控股）
经营范围	许可项目：危险化学品经营（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，具体经营项目以审批结果为准）一般项目：化工产品销售（不含许可类化工产品）；日用化学产品销售；技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广；技术进出口；货物进出口（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）
成立日期	2000年4月20日
营业期限	2000年4月20日至无固定期限

经查阅公司的《营业执照》《公司章程》及公司的说明，公司为依法设立并合法存续的股份有限公司，不存在依据法律、法规、规范性文件或《公司章程》规定需要公司终止的情形。

#### （二）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

根据《计划（草案）》、天衡会计师事务所（特殊普通合伙）出具的天衡审字天衡审字（2021）00988号、天衡审字（2022）00402号、天衡审字（2023）01351号《审计报告》及公司公开披露的信息及公司的说明，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况，即以下情况：

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不得实行股权激励情形。

综上，经核查，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司为依法设立、合法存续且在深交所创业板上市的股份有限公司，不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形，具备实行本次限制性股票激励计划的主体资格。

## 二、本计划主要内容的合法合规性

根据公司提供的资料，并经本所律师核查，公司已分别召开第三届董事会第九次会议、第三届监事会第九次会议，审议通过了《计划（草案）》等与本计划相关的议案。根据《计划（草案）》及其摘要，本计划的主要内容如下：

### （一）股权激励的目的与原则

根据《计划（草案）》，本股权激励计划的目的与原则为“进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心技术人员、公司（含控股子公司）其他管理人员和业务骨干的积极性，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”，公司“在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第 1 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。”

经核查，本所律师认为，本激励计划明确了实施目的，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

根据《计划（草案）》，本计划的激励对象范围及确定依据如下：

#### 1、激励对象的确定依据

### (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》《自律监管指南第1号》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) 激励对象确定的职务依据

“本激励计划的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心技术人员、公司（含控股子公司）其他管理人员和业务骨干，对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

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有效期内与公司（含控股子公司）存在聘用或劳动关系。”

## 2、激励对象的范围

“本激励计划首次授予限制性股票的激励对象共计 89 人。具体包括：

- (1) 公司董事、高级管理人员、核心技术人员；
- (2) 公司（含控股子公司）其他管理人员和业务骨干。

本激励计划首次授予的激励对象不包括独立董事、监事，不包括外籍人员，也不包括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。

预留授予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、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，公司按要求及时准确披露预留激励对象相关信息。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。

激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- (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的；
- (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的；
- (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。”

经核查，本所律师认为，本激励计划已明确了激励对象的确定依据和范围、激励对象的核实安排，符合《管理办法》第八条、第九条第（二）项、第三十七条的规定。

#### （三）本计划标的股票的来源、数量和分配

根据《计划（草案）》，本计划标的股票的来源、数量和分配情况如下：

##### 1、本计划标的股票的来源

本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。

##### 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总量为 190.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 16,932.00 万股的 1.12%。其中，首次授予限制性股票 152.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 16,932.00 万股的 0.90%，首次授予部分占本次授予权益总额的 80.00%；预留 38.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 16,932.00 万股的 0.22%，预留部分占本次授予权益总额的 20.00%。

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未超过公司股本总额的 20%。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所获授的本公司股票数量，累计未超过公司股本总额的 1%。”

##### 3、激励对象获授的限制性股票分配情况

“本激励计划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	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总量的比例	占本激励计划草案公告时股本的比例
----	----	----	----	--------------------	---------------	------------------

一、董事、高级管理人员、核心技术人员						
1	杨军	中国	董事、总裁	10.00	5.26%	0.06%
2	何驰	中国	董事	7.00	3.68%	0.04%
3	陶龙明	中国	董事、副总裁	6.00	3.16%	0.04%
4	曹晓如	中国	董事、董事会秘书	6.00	3.16%	0.04%
5	孟海斌	中国	财务总监	3.00	1.58%	0.02%
6	刘启发	中国	核心技术人员	7.00	3.68%	0.04%
7	陈凯	中国	核心技术人员	3.00	1.58%	0.02%
8	沈宏宇	中国	核心技术人员	1.00	0.52%	0.01%
小计				43.00	22.63%	0.25%
二、其他管理人员和业务骨干						
其他管理人员				47.00	24.74%	0.28%
业务骨干				62.00	32.63%	0.37%
小计（81人）				109.00	57.37%	0.64%
首次授予合计（89人）				152.00	80.00%	0.90%
预留部分				38.00	20.00%	0.22%
合计				190.00	100.00%	1.12%

注：1、上述任何一名首次授予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未超过公司总股本的 1%。公司全部在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、本激励计划首次授予的激励对象不包括独立董事、监事，也不包括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、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、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，公司按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

4、以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成。”

经核查，本所律师认为，本激励计划已明确标的股票来源、数量、激励对象可获授股票数量及比例的分配情况，符合《管理办法》第九条第（三）项、第（四）项、第十二条、第十四条、第十五条的规定。

#### （四）本计划的有效期限、授予日、限售期、解除限售期、禁售期

根据《计划（草案）》，本计划标的股票的有效期限、授予日、限售期、解除限售期、禁售期如下：

##### 1、本计划的有效期限

“本激励计划有效期限自限制性股票首次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 60 个月。”

##### 2、本计划的授予日

“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。公司需在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会向



激励对象首次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，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，未完成授予的限制性股票失效。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。”

### 3、本计划的归属期暨解除限售安排

“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。归属日必须为交易日，但不得在下列期间内归属：

(1) 公司年度报告、半年度报告公告前 30 日内，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) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日；

(3) 自可能对公司证券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在决策过程中，至依法披露之日内；

(4) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

若未来相关法律、法规、规范性文件的有关规定发生了变化，则相应的归属安排需符合修改后的相关规定。

本激励计划首次授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
首次授予的限制性股票第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	30%
首次授予的限制性股票第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
首次授予的限制性股票第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	40%

预留部分的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
预留授予的限制性股票第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	30%
预留授予的限制性股票第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
预留授予的限制性股票第三个归属期	自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	40%

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。

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，作废失效。”

#### 4、本计划的禁售期

“禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后限制其售出的时间段。本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，包括但不限于：

(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。

在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、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。”

经核查，本所律师认为，本激励计划已明确激励计划的有效期、限制性股票的授予日、限售期、解除限售期、禁售期安排，符合《管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第十六条、第十九条、第二十二条、第二十四条、第二十五条、第四十四条的规定。

#### （五）本计划标的股票的授予价格及授予价格的确定方法

根据《计划（草案）》，本计划标的股票的授予价格及授予价格的确定方法如下：

##### 1、标的股票的授予价格

“本激励计划限制性股票的授予价格（含预留）为每股 27.00 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 27.00 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

“本激励计划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日前 1 个交易日交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）的 50%，为每股 27.00 元；

(2) 本激励计划草案公告日前 20 个交易日交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）的 50%，为每股 26.36 元。”

经核查，本所律师认为，本激励计划已明确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、第二十三条的规定。

#### **（六）标的股票的授予与解除限售条件**

根据《计划（草案）》，本计划标的股票的授予与解除限售条件如下：

##### **1、标的股票的授予条件**

“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：

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。

(2) 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、标的股票的归属暨解除限售条件

“激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

(1) 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。

(2) 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 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；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。

(3) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。对各考核年度的营业收入进行考核，根据上述指标每年对应的完成情况核算公司层面归属系数。公司业绩考核目标及归属比例安排如下：

归属安排	考核年度	业绩考核目标		
		公司层面归属系数 100%	公司层面归属系数 90%	公司层面归属系数 80%
第一个归属期	2023	考核当年度营业收入较 2022 年营业收入的复合增长率不低于 30%	考核当年度营业收入较 2022 年营业收入的复合增长率不低于 28%	考核当年度营业收入较 2022 年营业收入的复合增长率不低于 25%
第二个归属期	2024			
第三个归属期	2025			

注：上述“营业收入”指经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表营业收入。

若预留部分限制性股票在 2023 年第三季度报告披露前授予，则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2023 年第三季度报告披露后授予，则预留部分考核年度为 2024-2026 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：

归属安排	考核年度	业绩考核目标		
		公司层面归属系数 100%	公司层面归属系数 90%	公司层面归属系数 80%
第一个归属期	2024	考核当年度营业收入较 2022 年营业收入的复合增长率不低于 30%	考核当年度营业收入较 2022 年营业收入的复合增长率不低于 28%	考核当年度营业收入较 2022 年营业收入的复合增长率不低于 25%
第二个归属期	2025			
第三个归属期	2026			

若公司未达到上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当期计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

#### (4) 满足激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核相关规定组织实施，激励对象的绩效考核结果分为四个档次，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：

个人上一年度考核结果	A	B	C	D 及以下
个人层面归属比例	100%	90%	80%	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归属的限制性股票数量=公司层面归属系数×个人层面归属比例×个人当年计划归属的股票数量。

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，不得递延至以后年度。”

### 3、考核指标的科学性和合理性说明

“本激励计划的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。

公司层面业绩指标为营业收入，为公司核心财务指标，能够真实反映公司的经营情况、市场占有能力，是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标。该业绩指标的设定是基于公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素制定，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，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，公司对所有激励对象个人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年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上，公司本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，能够达到本激励计划的考核目的。”

经核查，本所律师认为，本激励计划已明确激励对象获授限制性股票的授予条件、解除限售条件安排，符合《管理办法》第八条、第九条第（七）项、第十条、第十一条、第十八条的规定。

#### （七）标的股票的调整方法和程序

根据《计划（草案）》，本计划标的股票的调整方法和程序如下：

##### 1、标的股票数量的调整方法

“本激励计划草案公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，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

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中：Q<sub>0</sub> 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

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1+P_2 \times n)$$

其中：Q<sub>0</sub>为调整前的限制性股票授予/归属数量；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

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q<sub>0</sub>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、标的股票授予价格的调整方法

“本激励计划草案公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，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：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： $P_0$ 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、标的股票的调整程序

“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。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。”

经核查，本所律师认为，本激励计划已明确限制性股票数量、授予价格的调整方法和程序，符合《管理办法》第九条第（九）项、第四十八条的规定。

#### (八) 本计划的其他主要内容

根据《计划（草案）》，本计划的其他主要内容包括：

1、本计划已明确限制性股票的会计处理相关规定，符合《管理办法》第九条第（十）项的规定；

2、本计划已明确生效程序、授予程序、解除限售程序、变更程序和终止程序，符合《管理办法》第九条第（八）项、第（十一）项的规定；

3、本计划已明确公司及激励对象各自的权利义务，符合《管理办法》第九条第（十四）项的规定；

4、本激励计划已明确公司发生控制权变更、合并、分立以及激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时股权激励计划的执行、公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制，符合《管理办法》第九条第（十二）项、第（十三）项的规定。

综上，本所律师认为，本计划的主要内容符合《管理办法》等现行法律、法规、规范性文件所规定的条件，本计划内容合法合规。

### 三、本计划涉及的决策和审批程序



## （一）本计划已履行的决策和审批程序

根据公司提供的资料及在指定信息披露媒体发布的相关公告，截至本法律意见书出具之日，公司为实施本限制性股票激励计划已经履行了如下程序：

1、公司薪酬与考核委员会拟订了《计划（草案）》《考核管理办法》等本激励计划相关文件，并将该等文件提交公司第三届董事会第九次会议审议。

2、2023年4月19日，公司第三届董事会第九次会议审议通过了《关于公司<2023年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理2023年限制性股票激励计划相关事项的议案》等相关议案。

3、2023年4月19日，公司独立董事发表了同意的独立意见，认为公司根据相关法律、法规的规定，遵循“公开、公平、公正”的原则制定了本次限制性股票激励计划，该计划可以健全公司长效激励机制，促进公司员工利益与公司长远利益的趋同，建立和完善公司、股东和业务骨干员工之间的利益共享与约束机制，进一步完善公司治理结构，增强股东对公司的信心。本次限制性股票激励计划有利于公司的持续健康发展，不存在损害公司及全体股东的利益的情形。

4、2023年4月19日，公司第三届监事会第九次会议审议通过了《关于公司<2023年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核实公司<2023年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单>的议案》，认为《计划（草案）》的制定、审议流程和内容符合法律、法规及规范性文件的规定；公司实施本激励计划可以建立健全公司长效激励机制，有利于公司的可持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。《考核管理办法》符合有关法律、法规和规范性文件、《公司章程》的规定及公司实际情况，考核指标科学、合理，具有全面性、综合性及可操作性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的，能够确保本激励计划的顺利实施，并有利于公司的持续发展，不会损害上市公司及全体股东的利益。本激励计划拟激励对象均符合《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2023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首次授予激励对象的主体资格合法、有效。

经核查，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司已根据《管理办法》及《自律监管指引第2号》履行现阶段必要的决策及审批手续。

## （二）本计划尚需履行的决策和审批程序

根据《管理办法》《自律监管指引第2号》相关规定，为实行本次限制性股票激励计划，公司仍需履行下列程序：

1、公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或其他途径，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。

2、监事会对本激励计划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。

3、公司应当对内幕信息知情人在《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。

4、公司召开股东大会审议本激励计划时，独立董事应当就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

5、公司尚需召开股东大会对本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。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。公司股东大会审议本激励计划时，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。

6、公司股东大会审议通过本计划后，公司应在股东大会审议通过后60日内召开董事会，根据股东大会的授权办理本计划涉及限制性股票及相关权益的授予，并完成公告、登记等事宜。

基于上述，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司已经按照《管理办法》《自律监管指引第2号》等相关规定履行了现阶段必要的决策及审批手续，尚需根据《管理办法》《自律监管指引第2号》等相关履行公司股东大会审议等其他相关手续。

#### **四、激励对象确定的合法合规性**

本激励计划激励对象的确定依据、范围、核实等具体情况详见本法律意见书“二、本计划主要内容的合法合规性”之“（二）本激励计划的激励对象的确定依据和范围”部分所述。

2023年4月19日，公司第三届监事会第九次会议审议通过了《关于核实公司<2023年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单>的议案》，对本激励计划拟首次授予激励对象名单进行了初步审核后认为：“列入公司本次限制性

股票激励计划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》《公司章程》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格，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、高级管理人员的情形；不存在具有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 2023 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首次授予激励对象的主体资格合法、有效。”

经核查，本所律师认为，《计划（草案）》已载明激励对象的确定依据、范围及核实程序，符合《管理办法》第八条、第三十七条的规定。

## 五、本计划的信息披露

如本法律意见书“三、本激励计划涉及的法定程序”之“（一）已履行的法定程序”部分所述，2022 年 4 月 19 日，公司第三届董事会第九次会议、第三届监事会第九次会议审议通过了与本激励计划相关的议案，公司应及时按照法律、法规、规章及规范性文件的要求公告与本激励计划相关的董事会决议、监事会决议、《计划（草案）》、独立董事意见等文件。

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。公司尚需就本激励计划的进展情况，按照《管理办法》等法律、法规、规范性文件的规定，持续履行信息披露义务。

## 六、公司不存在为激励对象提供财务资助的情形

根据《计划（草案）》及公司出具的说明与承诺，激励对象用于获取本激励计划限制性股票的资金来源合法合规，均来源于激励对象自筹资金，不违反法律、行政法规及中国证监会的相关规定，公司承诺不为激励对象依据本计划获取有关限制性股票提供贷款、贷款担保以及其他任何形式的财务资助。

经核查，本所律师认为，公司不存在为本激励计划确定的激励对象提供财务资助的情形，激励对象的资金来源符合《管理办法》第二十一条的规定。

## 七、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

如本法律意见书“二、本计划主要内容的合法合规性”部分所述，本激励计划内容符合《管理办法》的有关规定，不存在违反有关法律、行政法规的情形。

2023年4月19日，公司独立董事对本激励计划发表了同意的独立意见，认为本次限制性股票激励计划有利于公司的持续健康发展，不存在损害公司及全体股东的利益的情形。

2023年4月19日，公司召开第三届监事会第九次会议，公司监事会经审议本计划相关议案后认为本计划的实施有利于健全公司中长期激励约束机制，有利于公司的可持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

经核查，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，本计划不存在损害公司及全体股东利益的情形，不存在违反有关法律、行政法规的情形。

## 八、关联董事回避表决

根据《计划（草案）》、第三届董事会第九次会议文件，本激励计划拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事包括周旭明、杨军、何驰、陶龙明、曹晓如，前述董事已在公司第三届董事会第九次会议上对本激励计划相关议案回避表决。

经核查，本所律师认为，公司董事会审议本激励计划相关议案时，拟作为激励对象的董事已回避表决，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：

1、截至本法律意见书出具之日，公司为依法设立、合法存续且在深交所创业板上市的股份有限公司，不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形，具备实行本次限制性股票激励计划的主体资格；

2、本计划的主要内容符合《管理办法》等现行法律、法规、规范性文件所规定的条件，本计划内容合法合规；

3、截至本法律意见书出具之日，公司已经按照《指导意见》《自律监管指引第2号》等相关规定履行了现阶段必要的决策及审批手续；本次员工持股计划尚需经公司股东大会审议通过；

4、《计划（草案）》已载明激励对象的确定依据、范围及核实程序，符合

《管理办法》第八条、第三十七条的规定；

5、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。公司尚需就本激励计划的进展情况，按照《管理办法》等法律、法规、规范性文件的规定，持续履行信息披露义务；

6、公司不存在为本激励计划确定的激励对象提供财务资助的情形，激励对象的资金来源符合《管理办法》第二十一条的规定；

7、截至本法律意见书出具之日，本计划不存在损害公司及全体股东利益的情形，不存在违反有关法律、行政法规的情形；

8、公司董事会审议本激励计划相关议案时，拟作为激励对象的董事已回避表决，符合《管理办法》第三十四条的规定。

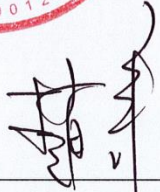
（以下无正文）

（此页无正文，为《北京市竞天公诚律师事务所关于南京科思化学股份有限公司  
2023 年限制性股票激励计划之法律意见书》的签署页）


本法律意见书于 2023 年 4 月 19 日出具。

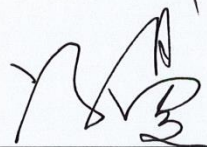


负责人：

  
\_\_\_\_\_  
赵洋

承办律师：

  
\_\_\_\_\_  
王峰

  
\_\_\_\_\_  
冯曼