

---

北京市嘉源律师事务所  
关于广东新劲刚科技股份有限公司  
2022 年限制性股票激励计划授予价格及  
授予数量调整、第一个归属期归属条件成就、  
部分已授予尚未归属限制性股票作废事项  
的法律意见书

---



嘉源律师事务所  
JIA YUAN LAW OFFICES

西城区复兴门内大街 158 号远洋大厦 4 楼  
中国·北京



嘉源律师事务所

JIA YUAN LAW OFFICES

北京 BEIJING · 上海 SHANGHAI · 深圳 SHENZHEN · 香港 HONG KONG · 广州 GUANGZHOU · 西安 XI'AN

致：广东新劲刚科技股份有限公司

北京市嘉源律师事务所

关于广东新劲刚科技股份有限公司

2022年限制性股票激励计划授予价格及

授予数量调整、第一个归属期归属条件成就、

部分已授予尚未归属限制性股票作废事项

的法律意见书

嘉源（2024）-05-160

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》”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）和《广东新劲刚科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，北京市嘉源律师事务所（以下简称“本所”）接受广东新劲刚科技股份有限公司（以下简称“新劲刚”或“公司”）的委托，就公司 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“2022 年股权激励计划”）授予价格及授予数量进行调整（以下简称“2022 年股权激励计划价格及数量调整”）、第二类限制性股票第一个归属期归属条件成就（以下简称“2022 年股权激励计划归属”）、部分已授予尚未归属限制性股票作废（以下简称“2022 年股权激励计划作废”）事项出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所对新劲刚实行 2022 年股权激励计划的主体资格进行了调查，查阅了新劲刚前述股权激励计划的相关文件，并就有关事项向公司有关人员作了询问并进行了必要的讨论。

在前述调查过程中，本所得到公司如下保证：就本所认为出具法律意见书

所必需审查的事项而言，公司已经提供了全部相关的原始书面材料、副本材料或口头证言，该等资料均属真实、准确和完整，有关副本材料或者复印件与原件一致。本所及经办律师依据《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》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。

本法律意见书仅对 2022 年股权激励计划价格及数量调整、2022 年股权激励计划归属、2022 年股权激励计划作废事项的合法、合规性发表意见。本法律意见书仅供新劲刚为实施 2022 年股权激励计划之目的而使用，非经本所事先书面许可，不得被用于其他任何目的。

基于上述，本所律师根据相关法律法规的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责的精神，就 2022 年股权激励计划价格及数量调整、2022 年股权激励计划归属、2022 年股权激励计划作废出具法律意见如下：

### 一、股权激励计划相关事项的批准与授权

经核查，截至本法律意见书出具之日，2022 年股权激励计划价格及数量调整、2022 年股权激励计划归属事项已履行如下程序：

1、2022 年 11 月 11 日，公司召开 2022 年第二次临时股东大会，审议并通过了《关于公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理 2022 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。

2、2024 年 5 月 27 日，公司召开第四届董事会第二十三次会议、第四届监事会第二十三次会议，审议通过了《关于作废 2022 年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的第二类限制性股票的议案》《关于调整 2022 年限制性股票激励计划授予价格及授予数量的议案》《关于公司 2022 年限制性股票激励计划第一个归属期归属条件成就的议案》。关联董事对相关议案已进行回避表决。

综上，本所认为截至本法律意见书出具之日，公司就 2022 年股权激励计划价格及数量调整、2022 年股权激励计划归属事项已取得必要的授权和批准，符

合《管理办法》《公司章程》及《2022年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《2022年激励计划（草案）》”）的相关规定。

## 二、股权激励计划调整的具体情况

### 1、基本情况

2023年5月11日，公司召开2022年年度股东大会，审议通过了《关于〈2022年度利润分配预案〉的议案》：拟以公司当前总股本182,329,226股为基数，向全体股东每10股派发现金红利1.00元（含税），共派发现金红利18,232,922.6元（含税），同时以总股本182,329,226股为基数，向全体股东每10股转增3股，共计转增54,698,767股，转增后公司总股本将变更为237,027,993股。本次权益分派已实施完毕。

2024年5月16日，公司召开2023年年度股东大会，审议通过了《关于〈2023年度利润分配预案〉的议案》：拟以未来实施分配方案时股权登记日的总股本（剔除公司回购专用证券账户中的股份）为基数，向全体股东每10.00股派发现金红利人民币1.00元（含税），不送红股，不以资本公积金转增股本。若实施利润分配方案时，公司总股本发生变化的，将按照分配比例（即向全体股东每10.00股派发现金红利1.00元（含税））不变的原则对现金分红总金额进行相应调整。公司回购股份不参与分红，本次权益分派实施后计算除权除息价格时，每股现金红利为0.0994542元/股。本次权益分派已实施完毕。

根据《管理办法》《2022年激励计划（草案）》等相关规定，需要对本次股权激励计划授予价格及授予数量进行相应调整。

### 2、调整方法及结果

#### （1）授予价格的调整：

根据《2022年激励计划（草案）》的规定，若在本激励计划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： $P_0$ 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) 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。

根据以上公式，本次调整后的授予价格= $(11.18-0.1) \div (1+0.3) -0.0995 \approx 8.424$ 元/股。

## (2) 授予数量的调整：

根据《2022年激励计划（草案）》的规定，若在本激励计划公告当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，应对限制性股票归属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： $Q_0$ 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归属数量。

根据以上公式，本次调整后的授予数量= $230 \times (1+0.3) = 299$ 万股。

根据公司2022年第二次临时股东大会的授权，本次调整由公司董事会通过即可，无需提交股东大会审议。

综上，本所认为，公司调整2022年股权激励计划的授予价格、授予数量及调整的方法符合《管理办法》《2022年激励计划（草案）》以及《公司章程》的相关规定。

## 三、本次归属的具体情况

根据公司第四届董事会第二十三次会议与第四届监事会第二十三次会议文件，本次归属的具体情况如下：

### （1）归属期

根据《2022 年激励计划（草案）》的规定，第一个归属期为自授予之日起 17 个月后的首个交易日至授予之日起 29 个月内的最后一个交易日止。限制性股票授予日为 2022 年 12 月 5 日，本次股权激励计划于 2024 年 5 月 5 日进入第一个归属期。

### （2）归属条件

根据公司 2022 年第二次临时股东大会授权，按照《2022 年激励计划（草案）》的相关规定，本次股权激励计划第一个归属期归属条件成就情况具体如下：

归属条件	成就情况				
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。	公司未发生前述情形，符合归属条件。				
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。	激励对象未发生前述情形，符合归属条件。				
3、激励对象满足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。	本次激励对象符合归属任职期限要求。				
4、公司层面业绩考核要求 本激励计划的第一个考核年度为 2023 年度，2023 年度业绩考核目标如下表所示： <table border="1" data-bbox="255 1792 1061 1948"> <thead> <tr> <th>归属期</th> <th>业绩考核目标</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一个归属期</td> <td>以 2022 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 15%；或以 2022 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 15%</td> </tr> </tbody> </table> 注：1、上述“营业收入”指经审计的公司合并报表所载数据为计算依据；2、上述“净利润”指标以归属于上市公司股东的扣	归属期	业绩考核目标	第一个归属期	以 2022 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 15%；或以 2022 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 15%	根据容诚会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《审计报告》：2023 年度公司实现归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 15,439.14 万元（剔除股份支付费用后的数值）
归属期	业绩考核目标				
第一个归属期	以 2022 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 15%；或以 2022 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 15%				

除非经常性损益后的净利润,并剔除股份支付费用后的数值作为计算依据。	,较 2022 年净利润增长 19.29%,符合公司层面归属条件。										
<p>5、满足激励对象个人层面绩效考核要求</p> <p>薪酬与考核委员会根据激励对象个人的绩效考评评价指标确定考核评级,并依照激励对象考核评级确定其实际归属的股份数量。激励对象个人绩效考核评级划分为 A/B/C/D 四个档次,考核评级表适用于考核对象:</p> <table border="1" data-bbox="256 723 1059 801"> <thead> <tr> <th>考核评级</th> <th>A (优秀)</th> <th>B (良好)</th> <th>C (合格)</th> <th>D(不合格)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>归属比例</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>70%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>如果公司满足当年公司层面业绩考核要求,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;激励对象考核当年不能归属的限制性股票,按作废失效处理。</p>	考核评级	A (优秀)	B (良好)	C (合格)	D(不合格)	归属比例	100%	100%	70%	0	<p>1、2 名激励对象离职,已不符合激励资格,其已获授但尚未归属不得归属按作废处理。</p> <p>2、符合激励资格的 44 名激励对象中,41 名激励对象个人考核等级在 B 档及以上,本期个人层面归属比例为 100%;2 名激励对象个人考核等级在 C 档,本期个人层面归属比例为 70%。1 名激励对象个人考核等级在 D 档,本期个人层面归属比例为 0。综上,满足本次归属条件的激励对象合计 43 名,可归属限制性股票数量合计为 117.6240 万股,不能归属限制性股票合计 13.9760 万股按照作废处理。</p>
考核评级	A (优秀)	B (良好)	C (合格)	D(不合格)							
归属比例	100%	100%	70%	0							

综上,本所认为:2022 年股权激励计划于 2024 年 5 月 5 日进入第一个归属期,公司《2022 年激励计划(草案)》设定的第一个归属期归属条件已经成就。

#### 四、本次作废的具体情况

根据公司第四届董事会第二十三次会议与第四届监事会第二十三次会议审议通过的《关于作废 2022 年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的第二类限制性股票的议案》及公司书面确认,本次作废的基本情况如下:

根据《2022 年激励计划(草案)》,激励对象考核当年不能归属的限制性股票,按作废失效处理。

由于公司 2022 年限制性股票激励计划第一个归属期中有 2 名激励对象因个人考核等级在 C 档,本期个人层面归属比例为 70%,1 名激励对象个人考核等级在 D 档,本期个人层面归属比例为 0,2 名原激励对象因个人原因已离职,已不满足激励对象资格。当期不得归属的限制性股票按照作废处理,上述不得归属的限制性股票共计 13.9760 万股。

综上，本所认为，公司 2022 年股权激励计划作废部分已授予但尚未归属的限制性股票符合《管理办法》《2022 年激励计划（草案）》以及《公司章程》的相关规定。

## 五、结论意见

综上所述，本所认为：

1、截至本法律意见书出具之日，公司就 2022 年股权激励计划价格及数量调整、2022 年股权激励计划归属、2022 年股权激励计划作废事项已取得必要的授权和批准，符合《管理办法》《2022 年激励计划（草案）》以及《公司章程》的相关规定。

2、公司调整 2022 年股权激励计划的授予价格、授予数量及调整的方法符合《管理办法》《2022 年激励计划（草案）》以及《公司章程》的相关规定。

3、2022 年股权激励计划于 2024 年 5 月 5 日进入第一个归属期，公司《2022 年激励计划（草案）》设定的第一个归属期归属条件已经成就。

4、公司 2022 年股权激励计划作废部分已授予但尚未归属的限制性股票符合《管理办法》《2022 年激励计划（草案）》以及《公司章程》的相关规定。

本所同意本法律意见书随公司本次股东大会其它信息披露资料一并上报及公告，未经本所同意请勿用于其他任何目的。

（此页以下无正文）

（此页无正文，为《北京市嘉源律师事务所关于广东新劲刚科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划授予价格及授予数量调整、第一个归属期归属条件成就、部分已授予尚未归属限制性股票作废事项的法律意见书》之签署页）

北京市嘉源律师事务所

负责人：颜羽 \_\_\_\_\_

经办律师：韦佩 \_\_\_\_\_

李旭东 \_\_\_\_\_

年 月 日