



江苏世纪同仁律师事务所
关于新乡市瑞丰新材料股份有限公司
2021 年限制性股票激励计划
预留授予部分第一个归属期归属条件成就的
法律意见书

苏同律证字2024第[072]号

江苏世

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

江苏世纪同仁律师事务所
关于新乡市瑞丰新材料股份有限公司
2021年限制性股票激励计划
预留授予部分第一个归属期归属条件成就的
法律意见书

苏同律证字 2024 第[072]号

致：新乡市瑞丰新材料股份有限公司

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》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《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公司自律监管指南第1号——业务办理》（以下简称“《业务办理指南》”）等有关法律、法规、规范性文件，以及《新乡市瑞丰新材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），本所作为新乡市瑞丰新材料股份有限公司（以下简称“瑞丰新材”或“公司”）特聘专项法律顾问，就公司2021年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）出具了《江苏世纪同仁律师事务所关于新乡市瑞丰新材料股份有限公司2021年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》《江苏世纪同仁律师事务所关于新乡市瑞丰新材料股份有限公司2021年限制性股票激励计划首次授予事项的法律意见书》《江苏世纪同仁律师事务所关于新乡市瑞丰新材料股份有限公司向激励对象授予2021年限制性股票激励计划预留部分限制性股票、调整2021年限制性股票激励计划激励对象授予数量的法律意见书》《江苏世纪同仁律师事务所关于新乡市瑞丰新材料股份有限公司2021年限制性股票激励计划授予价格调整、部分已授予尚未归属的限制性股票作废的法律意见书》《江苏世纪同仁律师事务所关于新乡市瑞丰新材料股份有限公司2021年限制性股票激励计划授予价格和授予/归属数量调整、首次授予部分第一个归属期归属条件成就的法律意见书》《江苏

世纪同仁律师事务所关于新乡市瑞丰新材料股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期归属条件成就、部分已授予尚未归属的限制性股票作废的法律意见书》。经本所律师核查，现就 2021 年限制性股票激励计划预留授予部分第一个归属期归属条件成就相关事项出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所特作以下声明：

1.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（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.本所出具本法律意见书的依据除出具日以前已发生或存在的事实外，还包括我国现行法律、法规、规章和规范性文件之规定。本所认定有关事项是否合法有效是以该等事项发生时所应适用的法律、行政法规为依据，同时也充分考虑了政府有关主管部门给予的有关批准或确认。

3.为出具本法律意见书，本所事先对本次激励计划预留授予部分第一个归属期归属条件成就相关事项进行了尽职调查，并获得相关方如下声明和保证：相关方已向本所提供了出具本法律意见书所必需且力所能及的全部有关事实材料。有关书面材料及书面证言均真实有效，所有书面文件的签字和/或印章均属真实，所有副本材料或复印件均与正本材料或原件一致；不存在任何虚假或误导性陈述，亦不存在任何重大遗漏。对上述声明、保证之充分信赖是本所出具本法律意见书的基础和前提。

4.本所对有关文件的审查未涉及非法律专业领域的有关财务数据和经营业绩等资料，鉴于本所并不具有对上述数据和结论作出核查和评价的适当资格，本所对上述数据和业绩结论的引用，不应在任何意义上理解为本所对上述数据和业绩结论之真实、准确或完整性作出任何明示或暗示的认可或保证。

5.本所对与本法律意见书有关的所有文件资料进行了审查判断，并据此出具

本法律意见书；但对于至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所依赖于公司和其他有关单位或有关人士出具或提供的证明文件或文件的复印件出具本法律意见书。

6.本所同意将本法律意见书作为本次激励计划预留授予部分第一个归属期归属条件成就相关事项的法律文件，随同其他材料一起向有关审核部门报备或公开披露，并愿意依法承担相应的法律责任。非经本所书面认可，请勿将本法律意见书用于任何其他用途。

本所根据有关法律、法规的有关规定，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，对公司提供的上述文件和有关事实进行了核查和验证，本所经办律师现出具法律意见如下：

一、本次激励计划预留授予部分第一个归属期归属条件成就的批准和授权

（一）本次激励计划已履行的主要程序

1.2021年12月9日，公司召开第三届董事会第四次会议，审议通过了《关于〈新乡市瑞丰新材料股份有限公司2021年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈新乡市瑞丰新材料股份有限公司2021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新乡市瑞丰新材料股份有限公司2021年限制性股票激励计划有关事项的议案》《关于召开2021年第三次临时股东大会的议案》，拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事回避了相关议案的表决。独立董事对第三届董事会第四次会议审议相关事项发表独立意见，认为：公司实施本次激励计划有利于进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，有利于公司的持续发展，不会损害公司及全体股东的利益，一致同意公司实施本次激励计划，并同意将《关于〈新乡市瑞丰新材料股份有限公司2021年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》提交公司股东大会审议；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，一致同意将《关于<新乡市瑞丰新材料股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》提交股东大会审议。

2.2021 年 12 月 9 日，公司召开了第三届监事会第四次会议，审议通过了《关于<新乡市瑞丰新材料股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<新乡市瑞丰新材料股份有限公司 2021 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新乡市瑞丰新材料股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划有关事项的议案》。监事会就本次激励计划发表核查意见，认为：公司实施本次激励计划不会损害公司及其全体股东的利益，并符合公司长远发展的需要，同意公司实施本次激励计划。

3.2021 年 12 月 10 日至 2021 年 12 月 19 日，公司对首次授予的激励对象的姓名和职务在公司内部进行了公示，公示期满，监事会未收到任何异议。

4.2021 年 12 月 27 日，公司召开 2021 年第三次临时股东大会，审议通过了《关于<新乡市瑞丰新材料股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<新乡市瑞丰新材料股份有限公司 2021 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新乡市瑞丰新材料股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划有关事项的议案》。公司就内幕信息知情人及激励对象在《激励计划（草案）》公开披露前 6 个月内（2021 年 6 月 9 日至 2021 年 12 月 9 日）买卖公司股票的情况进行了自查，本次激励计划内幕信息知情人和激励对象不存在利用内幕信息进行股票交易的情形。

5.2021 年 12 月 30 日，公司召开第三届董事会第六次会议和第三届监事会第六次会议，审议通过了《关于向 2021 年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》，同意确定以 2021 年 12 月 30 日为首次授予日，向符合授予条件的 162 名激励对象授予 703.50 万股限制性股票。关联董事已在审议相关事项时回避表决，公司独立董事对相关事项发表了独立意见，监事会对本次授予限制性股票的激励对象名单进行了核实。

6.2022 年 12 月 20 日，公司召开第三届董事会第十一次会议和第三届监事会

第十一次会议，审议通过了《关于向激励对象授予 2021 年限制性股票激励计划预留部分限制性股票的议案》《关于调整 2021 年限制性股票激励计划激励对象授予数量的议案》，关联董事已在审议相关事项时回避表决。独立董事就董事会审议事项发表了同意的独立意见，监事会对预留授予激励对象名单进行了核实、同意调整 2021 年限制性股票激励计划激励对象授予数量。

7.2023 年 4 月 6 日，公司召开第三届董事会第十二次会议和第三届监事会第十二次会议，审议通过了《关于调整 2021 年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于作废 2021 年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》，关联董事已在审议相关事项时回避表决。独立董事就董事会审议事项发表了同意的独立意见。

8.2023 年 5 月 22 日，公司召开第三届董事会第十四次会议和第三届监事会第十四次会议，审议通过了《关于调整 2021 年限制性股票激励计划授予价格和授予/归属数量的议案》《关于 2021 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》，同意公司调整本激励计划授予价格及授予/归属数量，同意公司对本次激励计划首次授予部分第一个归属期满足归属条件的限制性股票进行归属，并按照本激励计划的规定办理后续归属相关事宜。关联董事已在审议相关事项时回避表决，公司独立董事对此发表了同意的独立意见，公司监事会对相关事项出具了核查意见。

9.2024 年 4 月 3 日，公司召开第三届董事会第二十二次会议、第三届监事会第二十次会议审议通过了《关于 2021 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期归属条件成就的议案》《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》，同意因激励对象离职及个人绩效考核结果等原因作废部分第二类限制性股票，同意公司对本次激励计划首次授予部分第二个归属期满足归属条件的限制性股票进行归属，并按照本激励计划的规定办理后续归属相关事宜，公司监事会对相关事项出具了核查意见。

（二）预留授予部分第一个归属期归属条件成就履行的主要程序

2024 年 4 月 29 日，公司召开第三届董事会第二十四次会议、第三届监事会

第二十二次会议审议通过了《关于 2021 年限制性股票激励计划预留授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。根据公司《2021 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，同意公司对本次激励计划预留授予部分第一个归属期满足归属条件的限制性股票进行归属，并按照本激励计划的规定办理后续归属相关事宜，公司监事会对相关事项出具了核查意见。

本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司本次激励计划预留授予部分第一个归属期归属条件成就相关事项已经取得现阶段必要的授权和批准，符合《公司法》《管理办法》《公司章程》及《2021 年限制性股票激励计划（草案）》的规定。

二、本次激励计划预留授予部分第一个归属期归属条件成就的相关事项

（一）本次归属的归属期

根据《2021 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，预留授予的限制性股票第一个归属期为“自预留授予之日起 16 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 28 个月内的最后一个交易日当日止”，第一个归属期归属比例为 50%。本次激励计划的授予日为 2022 年 12 月 20 日，第一个等待期于 2024 年 4 月 19 日届满，因此，本次激励计划预留授予部分第一个归属期为 2024 年 4 月 22 日至 2025 年 4 月 18 日。

（二）本次归属的归属条件及达成情况

根据《2021 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，本次归属必须满足各项归属条件，本次归属条件及其成就的情况如下：

归属条件	成就情况
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；	公司未发生前述情形，满足归属条件。

<p>(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；</p> <p>(4) 法律法规规定不得实行股权激励的；</p> <p>(5) 中国证监会认定的其他情形。</p>													
<p>2.激励对象未发生如下任一情形：</p> <p>(1) 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；</p> <p>(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；</p> <p>(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；</p> <p>(4) 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；</p> <p>(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；</p> <p>(6) 中国证监会认定的其他情形。</p>	<p>激励对象未发生前述情形，满足归属条件。</p>												
<p>3.激励对象未发生如下任一情形：</p> <p>激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足12个月以上的任职期限。</p>	<p>本次可归属的23名激励对象符合归属任职期限要求</p>												
<p>4. (1) 公司层面的业绩考核要求</p> <p>预留部分考核年度为2023-2024年两个会计年度，每个会计年度考核一次，预留授予的限制性股票在2023年度业绩考核目标如下所示：</p> <table border="1" data-bbox="231 1352 900 1572"> <thead> <tr> <th>归属期</th> <th>对应考核年度</th> <th>年度净利润的目标值 (万元)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一个归属期</td> <td>2023年</td> <td>32,000</td> </tr> </tbody> </table> <p>上述指标依合并财务报表数据为依据，“净利润”指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据(下同)。</p> <p>(2) 公司层面业绩完成结果与对应的归属比例</p> <table border="1" data-bbox="231 1861 900 2022"> <thead> <tr> <th>业绩考核指标</th> <th>完成度情况</th> <th>公司层面对应归属比例 (M)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>净利润完成</td> <td>A ≥ 100%</td> <td>M=100%</td> </tr> </tbody> </table>	归属期	对应考核年度	年度净利润的目标值 (万元)	第一个归属期	2023年	32,000	业绩考核指标	完成度情况	公司层面对应归属比例 (M)	净利润完成	A ≥ 100%	M=100%	<p>公司2023年度经审计归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润为56,930.88万元，剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用影响后为62,754.28万元，公司层面业绩满足归属条件。</p>
归属期	对应考核年度	年度净利润的目标值 (万元)											
第一个归属期	2023年	32,000											
业绩考核指标	完成度情况	公司层面对应归属比例 (M)											
净利润完成	A ≥ 100%	M=100%											

率（A=考核年度实现净利润/对应年度净利润考核目标值%）	$A < 100\%$	$M=0$											
<p>各期可归属数量=各期可归属额度×公司层面可归属比例（M）</p> <p>若各归属期内，公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象当期计划归属的限制性股票因公司层面业绩考核原因不能归属的，则不能归属的限制性股票取消归属，并作废失效。</p>													
<p>5.团队层面绩效考核要求</p> <p>根据公司内部绩效考核相关制度，对高管团队、营销团队、技术团队、运营团队、采购团队（指团队全部成员或团队负责人）或部分重要管理岗位设置相应的团队目标。团队各成员（或团队负责人）各期可归属比例与团队目标完成情况挂钩，团队业绩成果与归属比例如下：</p>			公司根据团队层面考核结果确认归属及作废数量。										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>业绩考核指标</th> <th>完成度情况</th> <th>团队层面 对应归属 比例（N）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">业绩目标完成率（B=团队业绩实现值/对应年度考核目标值%）</td> <td>$B \geq 100\%$</td> <td>$N=100\%$</td> </tr> <tr> <td>$85\% \leq B < 100\%$</td> <td>$N=B$</td> </tr> <tr> <td>$B < 85\%$</td> <td>$N=0$</td> </tr> </tbody> </table>	业绩考核指标	完成度情况		团队层面 对应归属 比例（N）	业绩目标完成率（B=团队业绩实现值/对应年度考核目标值%）	$B \geq 100\%$	$N=100\%$	$85\% \leq B < 100\%$	$N=B$	$B < 85\%$	$N=0$		
业绩考核指标	完成度情况	团队层面 对应归属 比例（N）											
业绩目标完成率（B=团队业绩实现值/对应年度考核目标值%）	$B \geq 100\%$	$N=100\%$											
	$85\% \leq B < 100\%$	$N=B$											
	$B < 85\%$	$N=0$											
<p>各期可归属数量=各期可归属额度×团队层面可归属比例（N）</p> <p>若各归属期内，团队内激励对象（指与团队目标相挂钩者）当期计划归属的限制性股票因团队层面业绩考核原因不能归属或不能完全归属的，则该部分不能归属的限制性股票取消归属，并作废失效。</p>													
<p>6.项目层面绩效考核要求</p> <p>对每一个项目，根据公司内部绩效管理的要求，设定具体的考核要求，根据任务节点完成度确定对应的归属比例（P）。</p> <p>项目绩效可归属数量=项目各期计划归属额度×该项目</p>			公司根据项目层面考核结果确认归属及作废数量。										

层面可归属比例 (P)

若各归属期内，项目激励对象当期计划归属的限制性股票因项目业绩考核原因不能归属或不能完全归属的，则该部分不能归属的限制性股票取消归属，并作废失效。经项目的监控人提议，绩效管理部门核实，可以更换绩效不佳的项目组成员。对退出项目的成员已归属或已失效的股票不再调整；对退出项目的成员原已获授但尚未归属或尚未到归属期的限制性股票，经董事会同意决定，可以转授予后续项目任务的承担者。

7.个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司《2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法》及公司内部绩效管理相关制度实施，分年进行考核，依据归属前最近一次考核结果确认归属系数。

激励对象个人层面的考核分为关键任务指标 (Z₁) 与综合考评指标 (Z₂)，并根据岗位特点分配相应权重，届时根据激励对象个人考核结果确定激励对象的实际归属额度。激励对象个人层面可归属比例规定如下：

个人层面可归属比例 O=个人关键任务指标完成率 Z₁×权重+综合考评对应归属比例 Z₂×权重

其中综合考评结果对应的归属比例如下：

综合考评等级	A(优秀)	B(良好)	C(称职)	D(基本称职)	E(不称职)
对应归属比例 (Z ₂)	100%	80%	50%	0%	0%

根据岗位性质与管理要求，对于某些岗位公司在制定个人绩效考核要求时，会设置相应的负面清单，如果在考核期内，激励对象所在岗位或所管理部门出现负面清单相关事项的，个人层面可归属比例 O 一律为 0。

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，不可递延至下一年度。

1名激励对象因个人客观原因离职，不再具备激励对象资格，其全部已授予但尚未归属的33,250股限制性股票不得归属并由公司作废；

66名激励对象根据其个人绩效考核结果，预留部分第一个归属期内已获授尚未归属的149,100股限制性股票不得归属并由公司作废；激励对象根据个人关键任务及综合考评情况确定个人层面可归属比例。

（三）本次归属的激励对象及股票数量

根据《2021年限制性股票激励计划（草案）》规定、第三届董事会第二十四次会议、第三届监事会第二十二次会议审议通过的《关于2021年限制性股票激励计划预留授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》及公司说明，本次归属的具体情况如下：

- 1.预留授予日：2022年12月20日
- 2.归属数量（调整后）：228,525股
- 3.归属人数：23人
- 4.授予价格（调整后）：20.38元/股
- 5.股票来源：公司向激励对象定向发行的本公司人民币A股普通股股票
- 6.预留授予部分激励对象名单及归属情况：

姓名	职务	获授激励额度类型	获授限制性股票数量（万股）	本次可归属的限制性股票数量（万股）	本次归属限制性股票数量占已获授限制性股票总量的比例（%）
核心骨干员工（14人）		经营绩效激励额度	29.73	14.64	49.24%
核心骨干员工（66人）		项目绩效激励额度	45.79	8.21	17.93%
合计（共66人）			75.52	22.85	30.26%

注：1.上表中“获授限制性股票数量”为剔除离职员工已获授尚未归属的限制性股票数量后的数据；

2.本次激励计划预留授予部分获授经营绩效激励额度的激励对象原为15人，获授项目绩效激励额度的激励对象原为67人，因1名激励对象已离职，另获授经营绩效激励额度的激励对象与获授项目绩效激励额度的部分激励对象存在重叠，故本次激励计划预留授予部分获授经营绩效激励额度的激励对象为14人，获授项目绩效激励额度的激励对象为66人，合计为66人；

3.本次激励计划预留授予部分第一个归属期获授经营绩效激励额度的激励对象为14人，获授项目绩效激励额度的激励对象为16人，因经营绩效激励额度和项目绩效激励额度的部分激励对象存在重叠，故本次符合归属条件的激励对象为23人；

4.公司授予激励对象限制性股票分为经营绩效和项目绩效。其中：经营绩效实际归属额度根据团队层面、个人层面绩效考核结果计算确定；项目绩效实际归属额度根据项目层面绩效考核结果计算确定，两者合计确定激励对象实际归属的限制性股票数量，因激励对象所属的团队、项目及绩效考核结果不同，实际归属比例存在差异；

5.上表数据最终以中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司实际办理股份登记结果为准。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司2021年限制性股票激励计划预留授予部分第一个归属期符合归属条件，公司本次归属的激励对象及股票数量符合《管理办法》等相关法律法规及公司《2021年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定。

四、结论意见

综上所述，本所律师认为：截至本法律意见书出具之日，公司本次激励计划预留授予部分第一个归属期归属条件成就符合《管理办法》等法律法规以及公司《2021年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定。

（此页无正文，为《江苏世纪同仁律师事务所关于新乡市瑞丰新材料股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划预留授予部分第一个归属期归属条件成就的法律意见书》的签署页）



江苏世纪同仁律师事务所

负责人：吴朴成

经办律师：

何诗博 何诗博

陈茜 陈茜

2024年4月29日

