

江苏隆达超合金股份有限公司独立董事就

第一届董事会第二十四次会议相关事项发表的独立董事意见

根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）以及《江苏隆达超合金股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等法律、法规、规范性文件的相关规定，作为江苏隆达超合金股份有限公司（以下简称“公司”）的独立董事，我们对公司第一届董事会第二十四次会议中的相关议案进行了认真审议，基于独立判断的立场，现就议案所涉及的事项发表以下独立董事意见：

一、独立董事就《关于公司<2023 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》发表的独立董事意见

1、公司《2023 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的拟定、审议流程符合《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）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、公司本次限制性股票激励计划所确定的激励对象具备《公司法》《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《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认定为不适当人选的情形；不存在最近 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《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；不存在具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形，该名单人员均符合《管理办法》《上市规则》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）》规定的激励对象范围，其作为公司限制性股票激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

4、公司《2023年限制性股票激励计划（草案）》的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件的规定；对各激励对象限制性股票的授予安排、归属安排（包括授予数量、授予日期、授予条件、授予价格、任职期限、归属条件、归属日等事项）未违反有关法律、法规和规范性文件的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。

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、关联董事已根据《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、行政法规、部门规章和规范性文件以及《公司章程》中的有关规定对相关议案回避表决。

7、公司实施股权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骨干员工对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，有利于公司的持续发展，不会损害公司及全体股东的利益。

综上所述，我们认为公司本次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。公司本次限制性股票激励计划所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。

我们一致同意公司实行本次股权激励计划，并同意将该事项提交公司股东大会审议。

二、独立董事就关于本次限制性股票激励计划设定指标的科学性和合理性发表的独立董事意见

为了达到本次限制性股票激励计划的实施目的，公司制定了相应的考核管理办法。其中，本次限制性股票激励计划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公司主营产品高温合金的营业收入，该指标能够直接反映公司的主营业务的经营情况和盈利能力，具有一定的挑战性并充分考虑了本激励计划激励与约束对等的原则，有助于进一步提升公司竞争力以及调动员工积极性，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。

公司是专注于高温合金、合金材料研发、生产和销售的高新技术企业。高温合金是应用于航空发动机和燃气轮机热端部件的关键基础材料，而航空发动机和燃气轮机是我国亟需进一步提升自主创新能力的战略性高技术产业，是我国航空、能源、电力工业等产业对高性能动力装备的重要支撑。航空发动机设计和制造技术的先进性在很大程度上取决于所使用材料的水平。在先进的航空发动机上，高温合金的用量超过 50%，用途包括但不限于燃烧室、涡轮盘、涡轮叶片、压气机盘、机匣等。因此，公司需要大批掌握材料研发、成分优化、创新改进产品制备工艺等的专业技术人员。随着行业竞争的加剧和对技术人员旺盛的需求，公司本次拟实施限制性股票激励计划，进一步提升核心技术人员在内的骨干员工对公司的凝聚力。

结合目前宏观环境和高温合金行业近几年的发展状况，根据公司的发展战略和经营目标，经过合理经营预测并兼顾本激励计划的激励作用设定本次考核目标值。本次限制性股票激励计划设定了上述营业收入增长率指标和阶梯归属考核模式，实现权益归属比例动态调整，在体现较高成长性要求的同时保障预期激励效果，有利于调动员工的积极性、提升公司核心竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上，我们认为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。

我们一致同意该议案，并同意将该议案提交公司股东大会审议。

特此意见。

（以下无正文）

（本页无正文，为《江苏隆达超合金股份有限公司独立董事就第一届董事会第二十四次会议相关事项发表的独立董事意见》签署页）

独立董事签署：

干勇（签字）：_____

2023年8月10日

（本页无正文，为《江苏隆达超合金股份有限公司独立董事就第一届董事会第二十四次会议相关事项发表的独立董事意见》签署页）

独立董事签署：

刘林（签字）：_____

2023年8月10日

（本页无正文，为《江苏隆达超合金股份有限公司独立董事就第一届董事会第二十四次会议相关事项发表的独立董事意见》签署页）

独立董事签署：

陈建忠（签字）：_____

2023年8月10日