



观韬中茂律师事务所

GUANTAO LAW FIRM

Tel: 86 755 25980899 Fax: 86 755 25980259

E-mail: guantaosz@guantao.com

<http://www.guantao.com>

深圳市福田区金田路皇岗商务中心1号楼
5601-5602 单元

邮编: 518048

Unit 5601-5602, 56/Floor, Tower 1, Excellence
Century Center, Jintian Road, Futian District, S
henzhen 518048, P.R.China

北京观韬中茂（深圳）律师事务所

关于广州三孚新材料科技股份有限公司

2022 年股票期权激励计划第二个行权期和 2023 年股

票期权激励计划第一个行权期条件成就的

法律意见书

观意字2024第004798号

二〇二四年六月

释 义

除本法律意见书中根据文义明确另有所指外，下述各词在本法律意见书内使用时，应具有以下含义：

三孚新科、公司	指	广州三孚新材料科技股份有限公司
《2022 年激励计划（草案）》	指	2022 年第一次临时股东大会审议通过的《广州三孚新材料科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》
2022 年激励计划	指	广州三孚新材料科技股份有限公司根据《广州三孚新材料科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》实施的股权激励
《2023 年激励计划（草案）》	指	2023 年第二次临时股东大会审议通过的《广州三孚新材料科技股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（草案）》
2023 年激励计划	指	广州三孚新材料科技股份有限公司根据《广州三孚新材料科技股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（草案）》实施的股权激励
2022 年激励计划行权	指	根据公司第四届董事会第十一次会议决议，2022 年激励计划第二个行权期行权条件成就
2023 年激励计划行权	指	根据公司第四届董事会第十一次会议决议，2023 年激励计划第一个行权期行权条件成就
激励对象	指	按照 2022 年激励计划或 2023 年激励计划之规定获授股票期权的相关人员
《2022 年激励对象名单》	指	《广州三孚新材料科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划激励对象名单》
《2023 年激励对象名单》	指	《广州三孚新材料科技股份有限公司 2023 年股票期权激励计划激励对象名单》
股票期权	指	公司根据 2022 年激励计划或 2023 年激励计划规定的条件，向符合 2022 年激励计划或 2023 年激励计划授予条件的激励对象，在满足相应获益条件后授予并登记的三孚新科股票
《2021 年审计报告》	指	2022 年 4 月 21 日华兴会计师事务所(特殊普通合伙)出具的华兴审字[2022]21011040037 号《审计报告》
《2022 年审计报告》	指	2023 年 4 月 24 日华兴会计师事务所(特殊普通合伙)出具的华兴审字[2023]22011730016《审计报告》
《2023 年审计报告》	指	2024 年 4 月 23 日华兴会计师事务所(特殊普通合伙)出具的华兴审字[2024]23011940037 号《审计报告》

《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》（2018 修正）
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》（2019 修订）
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》（2018 修正）
《上市规则》	指	《上海证券交易所科创板股票上市规则（2024 年 4 月修订）》
《自律监管指南第 4 号》	指	《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》
《公司章程》	指	《广州三孚新材料科技股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
上交所	指	上海证券交易所
本法律意见书	指	《北京观韬中茂（深圳）律师事务所关于广州三孚新材料科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划第二个行权期和 2023 年股票期权激励计划第一个行权期条件成就的法律意见书》
本所	指	北京观韬中茂（深圳）律师事务所

北京观韬中茂（深圳）律师事务所

关于广州三孚新材料科技股份有限公司

2022年股票期权激励计划第二个行权期和2023年股票期权激励计划

第一个行权期条件成就的

法律意见书

观意字2024第004798号

致：广州三孚新材料科技股份有限公司

本所接受三孚新科的委托，作为公司的专项法律顾问，根据《公司法》《证券法》，中国证监会颁布的《管理办法》，上交所颁布的《上市规则》《自律监管指南第4号》等法律、行政法规、部门规章及规范性文件和《公司章程》《2022年激励计划（草案）》《2023年激励计划（草案）》的有关规定，就公司2022年激励计划行权事项及2023年激励计划行权事项，出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所律师已对公司向本所提供的本所律师认为出具本法律意见书所需查阅的文件、材料进行了必要的核查和验证。

本所已得到公司如下保证：公司已经向本所提供了本所律师认为出具本法律意见书所必需的、真实的、完整的、有效的原始书面材料、副本材料或者口头证言，并无隐瞒、虚假或重大遗漏之处，其中提供的材料为副本或复印件的，保证正本与副本、原件与复印件一致。

本所及经办律师依据《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。

本法律意见书仅就2022年激励计划行权事项及2023年激励计划行权事项涉及的法律事宜依法发表法律意见，不对2022年激励计划行权事项及2023年激励计划行权事项所涉及的股票价值等问题的合理性以及会计、财务、审计等非法律专业事项发表意见。本所在本法律意见书中对有关财务数据或结论的引述，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。

本所同意公司将本法律意见书作为2022年激励计划行权及2023年激励计划行权事项的必备文件，随其他文件材料一起上报。本法律意见书仅供公司为实行2022年激励计划行权及2023年激励计划行权事项之目的使用，未经本所事先书面同意，不得用于任何其他用途。

按照中国律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，本所律师现出具法律意见如下：

一、激励计划及激励计划行权的批准和授权

经本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，为实施2022年激励计划行权及2023年激励计划行权，公司已履行的主要决策程序如下：

（一）2022年激励计划及激励计划行权的主要决策程序

2022年5月23日，公司召开2022年第一次临时股东大会，审议通过了《关于〈广州三孚新材料科技股份有限公司2022年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈广州三孚新材料科技股份有限公司2022年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于拟向丁先峰先生授予股票期权的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2022年股票期权激励计划相关事宜的议案》等2022年激励计划相关的议案。

2022年7月5日，公司召开了第三届董事会第三十五次会议、第三届监事会第二十三次会议，审议通过了《关于向激励对象授予股票期权的议案》及《关于调整公司2021年限制性股票与2022年股票期权激励计划授予价格及行权价格的议案》。董事会认为2022年激励计划的授予条件已经成就，同意以2022年7月5日为

授予日，向15名2022年激励计划激励对象授予800.00万份股票期权。公司独立董事对该事项发表了明确同意的独立意见。公司监事会对授予日的《2022年激励对象名单》进行核实并发表了核查意见。

2024年6月17日，公司召开了第四届董事会第十一次会议和第四届监事会第十次会议，审议通过了《关于公司2022年股票期权激励计划第二个行权期行权条件成就的议案》，同意符合行权条件的15名激励对象在规定的行权期内采取自主行权的方式行权，对应的可行权数量合计为400.00万股，行权价格为31.825元/份。公司监事会对本次可行权的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

（二）2023年激励计划及激励计划行权的主要决策程序

2023年6月7日，公司召开2023年第二次临时股东大会，审议通过了《关于〈广州三孚新材料科技股份有限公司2023年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈广州三孚新材料科技股份有限公司2023年股票期权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公司2023年股票期权激励计划相关事宜的议案》等2023年激励计划相关的议案。

2023年6月8日，公司召开了第三届董事会第五十次会议、第三届监事会第三十一次会议，审议通过了《关于向2023年股票期权激励计划激励对象授予股票期权的议案》。董事会认为2023年激励计划的授予条件已经成就，同意以2023年6月8日为授予日，向9名激励对象授予450.00万份股票期权。公司独立董事对该事项发表了明确同意的独立意见。公司监事会对授予日的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

2024年6月17日，公司召开了第四届董事会第十一次会议和第四届监事会第十次会议，分别审议通过了《关于公司2023年股票期权激励计划第一个行权期行权条件成就的议案》，同意符合行权条件的9名激励对象在规定的行权期内采取自主行权的方式行权，对应的可行权数量合计为180.00万股，行权价格为80.00元/份。公司监事会对本次可行权的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，2022年激励计划行权及2023年激励计划行权已取得必要的批准和授权，符合《管理办法》《上市规

则》《自律监管指南第4号》等有关法律法规的规定，符合《2022年激励计划（草案）》《2023年激励计划（草案）》的相关要求。

二、2022年激励计划行权及2023年激励计划行权的具体情况

（一）2022年激励计划第二个行权期行权条件成就

1、第二个等待期将届满

根据《2022年激励计划（草案）》，第二个行权期行权时间为“自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止”。2022年激励计划股票期权授予日为2022年7月5日，等待期为自相应部分股票期权授予之日起12个月、24个月，第二个等待期将于2024年7月4日届满，届满之后可以进行行权安排。

2、2022年激励计划第二个行权期行权条件成就情况说明

行权条件	达成情况						
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； （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。	截至本法律意见书出具之日，公司未发生前述情形，满足本项行权条件。						
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。	截至本法律意见书出具之日，本次行权的激励对象未发生前述情形，满足本项行权条件。						
3、公司层面的业绩考核要求 2022年激励计划的考核年度为2022-2023年两个会计年度，每个会计年度考核一次。2022年激励计划授予的股票期权的行权安排及对应业绩考核目标如下表所示： <table border="1" data-bbox="234 1870 970 2054"> <thead> <tr> <th>行权安排</th> <th>行权比例</th> <th>业绩考核目标</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一个行权期</td> <td>50%</td> <td>以公司2021年营业收入为基数，公司2022年营业收入增长率不低于10%或以公司2021年净利润为基数，公司</td> </tr> </tbody> </table>	行权安排	行权比例	业绩考核目标	第一个行权期	50%	以公司2021年营业收入为基数，公司2022年营业收入增长率不低于10%或以公司2021年净利润为基数，公司	根据《2021年审计报告》和《2023年审计报告》，公司2023年营业收入为497,407,408.74元，以公司2021年营业收入375,651,261.18元为基数，公司2023年营业收入增长率为32.41%，满足营业收入增长率不低于20%
行权安排	行权比例	业绩考核目标					
第一个行权期	50%	以公司2021年营业收入为基数，公司2022年营业收入增长率不低于10%或以公司2021年净利润为基数，公司					

		2022年净利润增长率不低于15%	的要求，公司业绩考核实际达成率超过100%，公司层面行权比例为100%，符合公司层面的业绩考核要求。												
第二个行权期	50%	以公司2021年营业收入为基数，公司2023年营业收入增长率不低于20%或以公司2021年净利润为基数，公司2023年净利润增长率不低于35%													
<p>注：上述“营业收入”、“净利润”指以经会计师事务所审计的公司合并报表为准。其中，“净利润”为归属于上市公司股东且未扣除股权激励计划股份支付费用的归母净利润。</p> <p>公司业绩考核实际达成率(X)=当年实际达成营业收入增长率或净利润增长率/当年目标考核营业收入增长率或净利润增长率×100%，根据公司业绩考核实际达成率(X)来确定当年公司层面行权比例(M)：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>公司业绩考核实际达成率(X)</th> <th>公司层面行权比例(M)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X≥100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>90%≤X<100%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>80%≤X<90%</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>X<80%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>			公司业绩考核实际达成率(X)	公司层面行权比例(M)	X≥100%	100%	90%≤X<100%	90%	80%≤X<90%	80%	X<80%	0%			
公司业绩考核实际达成率(X)	公司层面行权比例(M)														
X≥100%	100%														
90%≤X<100%	90%														
80%≤X<90%	80%														
X<80%	0%														
<p>4、个人层面绩效考核要求</p> <p>激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其个人层面行权比例(P)：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>个人层面上一年度考核结果</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> <th>E</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>个人层面行权比例(P)</td> <td>100%</td> <td>90%</td> <td>80%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例(M)×个人层面行权比例(P)。</p>			个人层面上一年度考核结果	A	B	C	D	E	个人层面行权比例(P)	100%	90%	80%	0%	0%	2022年激励计划共15名激励对象，2023年个人层面绩效考核结果全部为A，对应2022年激励计划激励对象个人层面行权比例均为100%。
个人层面上一年度考核结果	A	B	C	D	E										
个人层面行权比例(P)	100%	90%	80%	0%	0%										

(二) 2023年激励计划第一个行权期行权条件成就

1、第一个等待期已届满

根据《2023年激励计划（草案）》，第一个行权期行权时间为“自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止”。

2023年激励计划股票期权授予日为2023年6月8日，等待期为自相应部分股票期权授予之日起12个月、24个月、36个月，第一个等待期已于2024年6月7日届满。

2、2023年激励计划第一个行权期行权条件成就情况说明

行权条件	达成情况
<p>1、公司未发生如下任一情形：</p> <p>(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；</p> <p>(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；</p> <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>	截至本法律意见书出具之日，公司未发生前述情形，满足本项行权条件。
2、激励对象未发生以下任一情形：	截至本法律意见书出具之

<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《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>日，本次行权的激励对象未发生前述情形，满足本项行权条件。</p>																						
<p>3、公司层面的业绩考核要求</p> <p>2023 年激励计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。2023 年激励计划授予的股票期权的行权安排及对应业绩考核目标如下表所示：</p> <table border="1" data-bbox="240 667 970 1178"> <thead> <tr> <th>行权安排</th> <th>行权比例</th> <th>业绩考核目标</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一个行权期</td> <td>40%</td> <td>以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2023 年营业收入增长率不低于 25% 或以公司 2022 年净利润为基数，公司 2023 年净利润增长率不低于 25%</td> </tr> <tr> <td>第二个行权期</td> <td>30%</td> <td>以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2024 年营业收入增长率不低于 40% 或以公司 2022 年净利润为基数，公司 2024 年净利润增长率不低于 40%</td> </tr> <tr> <td>第三个行权期</td> <td>30%</td> <td>以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2025 年营业收入增长率不低于 50% 或以公司 2022 年净利润为基数，公司 2025 年净利润增长率不低于 50%</td> </tr> </tbody> </table> <p>注：上述“营业收入”、“净利润”指以经会计师事务所审计的公司合并报表为准。其中，“净利润”为归属于上市公司股东且未扣除股权激励计划股份支付费用的归母净利润。</p> <p>公司业绩考核实际达成率（X）=当年实际达成营业收入增长率或净利润增长率/当年目标考核营业收入增长率或净利润增长率×100%，根据公司业绩考核实际达成率（X）来确定当年公司层面行权比例（M）：</p> <table border="1" data-bbox="240 1431 970 1621"> <thead> <tr> <th>公司业绩考核实际达成率（X）</th> <th>公司层面行权比例（M）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X≥100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>90%≤X<100%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>80%≤X<90%</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>X<80%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	行权安排	行权比例	业绩考核目标	第一个行权期	40%	以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2023 年营业收入增长率不低于 25% 或以公司 2022 年净利润为基数，公司 2023 年净利润增长率不低于 25%	第二个行权期	30%	以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2024 年营业收入增长率不低于 40% 或以公司 2022 年净利润为基数，公司 2024 年净利润增长率不低于 40%	第三个行权期	30%	以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2025 年营业收入增长率不低于 50% 或以公司 2022 年净利润为基数，公司 2025 年净利润增长率不低于 50%	公司业绩考核实际达成率（X）	公司层面行权比例（M）	X≥100%	100%	90%≤X<100%	90%	80%≤X<90%	80%	X<80%	0%	<p>根据《2022 年审计报告》和《2023 年审计报告》，公司 2023 年营业收入为 497,407,408.74 元，以公司 2022 年营业收入 364,624,470.89 元为基数，公司 2023 年营业收入增长率为 36.42%，满足营业收入增长率不低于 25% 的要求，公司业绩考核实际达成率超过 100%，公司层面行权比例为 100%，符合公司层面的业绩考核要求。</p>
行权安排	行权比例	业绩考核目标																					
第一个行权期	40%	以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2023 年营业收入增长率不低于 25% 或以公司 2022 年净利润为基数，公司 2023 年净利润增长率不低于 25%																					
第二个行权期	30%	以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2024 年营业收入增长率不低于 40% 或以公司 2022 年净利润为基数，公司 2024 年净利润增长率不低于 40%																					
第三个行权期	30%	以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2025 年营业收入增长率不低于 50% 或以公司 2022 年净利润为基数，公司 2025 年净利润增长率不低于 50%																					
公司业绩考核实际达成率（X）	公司层面行权比例（M）																						
X≥100%	100%																						
90%≤X<100%	90%																						
80%≤X<90%	80%																						
X<80%	0%																						
<p>4、个人层面绩效考核要求</p> <p>激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其个人层面行权比例（P）：</p> <table border="1" data-bbox="240 1800 970 1906"> <thead> <tr> <th>个人层面上一年度考核结果</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> <th>E</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>个人层面行权比例（P）</td> <td>100%</td> <td>90%</td> <td>80%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例（M）×个人层面行权比例（P）。</p>	个人层面上一年度考核结果	A	B	C	D	E	个人层面行权比例（P）	100%	90%	80%	0%	0%	<p>2023 年激励计划共 9 名激励对象，2023 年个人层面绩效考核结果全部为 A，对应全部激励对象个人层面行权比例均为 100%。</p>										
个人层面上一年度考核结果	A	B	C	D	E																		
个人层面行权比例（P）	100%	90%	80%	0%	0%																		

综上所述，本所律师认为，2022 年激励计划第二个行权期和 2023 年激励计划

第一个行权期的相关行权条件已成就，符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第4号》等有关法律法规的规定，符合《2022年激励计划（草案）》《2023年激励计划（草案）》的相关要求。

三、结论意见

综上所述，截至本法律意见书出具之日，本所律师认为：


2022年激励计划行权及2023年激励计划行权已取得必要的批准和授权，2022年激励计划第二个行权期和2023年激励计划第一个行权期的相关行权条件已成就，符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第4号》等有关法律法规的规定，符合《2022年激励计划（草案）》《2023年激励计划（草案）》的相关要求。

本法律意见书一式三份，经本所负责人及经办律师签字并加盖本所公章后生效，具有同等效力。

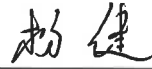
（以下无正文，接签字盖章页）

【本页无正文，为《北京观韬中茂（深圳）律师事务所关于广州三孚新材料科技股份有限公司2022年股票期权激励计划第二个行权期和2023年股票期权激励计划第一个行权期条件成就的法律意见书》之签字盖章页】

经办律师：



黄亚平



杨健

单位负责人：



黄亚平

北京观韬中茂（深圳）律师事务所



2024年6月17日