

北京大成（上海）律师事务所

关于广州天赐高新材料股份有限公司  
2019 年股票期权与限制性股票激励计划调整考核事项的

## 法律意见书

**大成 DENTONS**

上海市浦东新区银城中路 501 号上海中心 15/16 层(200120)  
15/16F, Shanghai Tower, 501 Yincheng Road(M), Pudong New Area, Shanghai 200120, China  
电话: 86-21-5878 5888 传真: 86-21-5878 6866  
[www.dentons.cn](http://www.dentons.cn)

北京大成（上海）律师事务所

# 关于广州天赐高新材料股份有限公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划调整考核事项的法律意见书

致：广州天赐高新材料股份有限公司

北京大成（上海）律师事务所接受广州天赐高新材料股份有限公司（以下简称“天赐材料”或“公司”，证券代码 002709）的委托，为公司实施 2019 年股票期权与限制性股票激励计划所涉及的相关事宜出具法律意见书。

本所律师根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》以及《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等有关法律、法规和《广州天赐高新材料股份有限公司章程》的规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对本次激励计划事项所涉及的有关事实进行了检查和核验，于 2019 年 02 月 26 日已出具《关于广州天赐高新材料股份有限公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划（草案修订稿）的法律意见书》（以下简称“《草案修订稿法律意见书》”），于 2019 年 03 月 15 日已出具《关于广州天赐高新材料股份有限公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划调整首次授予激励对象、数量及首次授予事项的法律意见书》，于 2019 年 12 月 30 日已出具《关于广州天赐高新材料股份有限公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划预留授予事项的法律意见书》及《关于广州天赐高新材料股份有限公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划调整授予权益数量和价格事项的法律意见书》，于 2020 年 04 月 24 日已出具《关于广州天赐高新材料股份有限公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划注销部分股票期权与回购注销部分限制性股票事项的法律意见书》。现对本激励计划调整考核事项出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所律师特作如下声明：

1. 本所律师依据《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，进行了充分的核查与验证，保证本法律意见书所认定的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并承担相应法律责任。

2. 本法律意见书与《草案修订稿法律意见书》及其他法律意见书一并使用，本法律意见书中相关简称如无特殊说明，与《草案修订稿法律意见书》含义一致。

3. 本所同意公司将本法律意见书作为其实施本激励计划的必备法律文件之

一，随同其他申请材料一起提交深圳证券交易所予以公开披露，并愿意依法承担相应的法律责任。

# 正文

## 一、关于公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划实施情况暨本次调整考核事项的批准和授权

1. 2019年01月22日，天赐材料第四届董事会第三十二次会议审议通过了《关于公司〈2019年股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及摘要的议案》《关于公司〈2019年股票期权与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2019年股票期权与限制性股票激励计划相关事宜的议案》。董事徐三善、顾斌及禩达燕系本次股权激励计划激励对象，为关联董事，已回避表决上述相关议案。

2019年01月22日，天赐材料第四届监事会第二十六次会议审议通过了《关于公司〈2019年股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及摘要的议案》《关于公司〈2019年股票期权与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2019年股票期权与限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单的议案》，认为本激励计划有利于公司持续发展，不会损害公司及全体股东的利益。同时初步核实了激励对象名单，认为激励对象名单上的人员符合《管理办法》的规定，主体资格合法、有效。

公司独立董事于2019年01月22日发表了同意的独立意见，认为2019年股票期权与期限限制性股票激励计划有利于公司持续发展，不会损害公司及全体股东的利益。

2. 2019年02月26日，天赐材料第四届董事会第三十四次会议和第四届监事会第二十七次会议分别审议通过了《关于公司〈2019年股票期权与限制性股票激励计划〉（草案修订稿）及摘要的议案》，同意对《2019年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》进行修改，修改内容为激励对象总人数、激励权益总量与份额分配以及首次授予股票期权和限制性股票对各期会计成本的影响，没有新增激励对象。董事徐三善、顾斌及禩达燕系本次股权激励计划激励对象，为关联董事，已回避表决。监事会认为该修订有利于更好推进2019年股票期权与限制性股票激励计划的具体实施工作，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

2019年02月26日，独立董事就公司第四届董事会第三十四次会议发表了独立意见，认为公司《2019年股票期权与限制性股票激励计划（草案修订稿）》符合《管理办法》的有关规定，有利于更好地推进2019年股票期权与限制性股票激励计划的具体实施工作，不存在损害公司及全体股东利益的情形。公司董事会审议修订议案时，关联董事已回避表决。同意本次修订。

3. 2019年01月23日，天赐材料在巨潮资讯网上公告了《2019年股票期权与限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》。因减少了激励对象人数，2019年02月27日，天赐材料在巨潮资讯网上再次公告了《2019年股票期权与限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》，与2019年01月23日公告的激励对象名单相比，没有新增激励对象。2019年01月23日至2019年02月02日，公司对首次授予激励对象名单的姓名和职务在公司内部进行了张贴公示。在公示期内，公司监事会未接到与激励计划拟激励对象有关的任何异议。公司于2019年03月12日公告了监事会发表的《监事会关于2019年股票期权与限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的审核及公示情况说明》。

4. 2019年03月15日，天赐材料2019年第一次临时股东大会审议通过了《关于公司〈2019年股票期权与限制性股票激励计划（草案修订稿）〉及摘要的议案》《关于公司〈2019年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》以及《关于提请公司股东大会授权董事会办理2019年股票期权与限制性股票激励计划相关事宜的议案》。公司已对内幕信息知情人买卖公司股票情况进行了自查，并在巨潮资讯网上披露了《关于2019年股票期权与限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。

5. 2019年03月15日，天赐材料第四届董事会第三十五次会议和第四届监事会第二十八次会议分别审议通过了《关于调整2019年股票期权与限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单及授予数量的议案》及《关于向激励对象首次授予股票期权与限制性股票的议案》。董事徐三善、顾斌及禚达燕系本激励计划激励对象，为关联董事，已回避表决上述相关议案。认为激励计划规定的首次授予条件已经成就，同意以2019年03月15日为授予日，向符合条件的440名激励对象首次授予697.60万份权益，其中，向357名激励对象首次授予374.30万份股票期权，向符合条件的93名激励对象首次授予323.30万股限制性股票，有10名人员既是股票期权又是限制性股票的激励对象。

2019年03月15日，公司独立董事发表了《关于公司第四届董事会第三十五次会议相关事项的独立意见》，同意调整首次授予激励对象和首次授予数量。认为首次授予条件已具备，激励对象的主体资格合法、有效，同意向符合条件的357名激励对象首次授予374.30万份股票期权，向符合条件的93名激励对象首次授予323.30万股限制性股票。同意授予日为2019年03月15日。

2019年03月21日，公司披露了《关于2019年股票期权与限制性股票激励计划首次授予登记完成的公告》。

6. 2019年12月30日，天赐材料第四届董事会第四十五次会议和第四届监

事会第三十七次会议分别审议通过了《关于调整 2019 年股票期权与限制性股票激励计划授予权益数量及价格的议案》及《关于向激励对象授予预留股票期权与限制性股票的议案》。同意对首次授予股票期权数量由 374.30 万份调整为 598.88 万份，预留部分股票期权数量由 94.90 万份调整为 151.84 万份；首次授予限制性股票数量由 323.30 万股调整为 517.28 万股，预留部分限制性股票数量由 81.37 万股调整为 130.192 万股。同意对首次授予股票期权行权价格由 22.40 元/股调整为 13.94 元/股，首次授予限制性股票回购价格由 11.20 元/股调整为 6.94 元/股。同意预留授予日为 2019 年 12 月 30 日，向符合条件的 116 名激励对象授予股票期权 86.15 万份，向符合条件的 3 名激励对象授予限制性股票 26.30 万股。关联董事已回避表决相关议案。

2019 年 12 月 30 日，公司独立董事发表了《关于公司第四届董事会第四十五次会议相关事项的独立意见》，同意对授予权益数量和价格予以调整，同意预留授予的相关事项。

7. 2020 年 04 月 24 日，天赐材料第四届董事会第四十九次会议及第四届监事会第四十次会议审议通过了《关于注销 2019 年股票期权与限制性股票激励计划首次授予部分股票期权的议案》和《关于回购注销 2019 年股票期权与限制性股票激励计划首次授予部分限制性股票的议案》。同意注销首次授予部分 50 名离职激励对象已获授但尚未行权的股票期权 109.60 万份，同意注销首次授予部分股票期权第一个行权期未达到公司业绩行权条件的股票期权 195.712 万份（不含前述离职人员的股票期权数量），合计注销股票期权 305.312 万份。同意回购注销首次授予部分 10 名离职激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票 49.12 万股，同意回购注销拟担任监事的激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票 4 万股，同意回购注销首次授予部分限制性股票第一个解除限售期未达到公司业绩解除限售条件的限制性股票 185.6640 万股，合计回购注销 238.784 万股限制性股票。关联董事已回避表决相关议案。

2020 年 04 月 24 日，公司独立董事发表了《关于公司第四届董事会第四十九次会议相关事项的独立意见》，同意注销股票期权 305.312 万份，同意回购注销限制性股票 238.784 万股。

公司 2019 年年度股东大会已审议通过《关于回购注销 2019 年股票期权与限制性股票激励计划首次授予部分限制性股票的议案》。2020 年 07 月 14 日，公司披露了《关于 2019 年股票期权与限制性股票激励计划首次授予部分股票期权注销完成的公告》及《关于 2019 年股票期权与限制性股票激励计划首次授予部分限制性股票回购注销完成的公告》，完成了上述首次授予部分股票期权与限制性股票的注销及回购工作。

8. 2020年08月17日，天赐材料第五届董事会第四次会议和第五届监事会第三次会议分别审议通过了《关于调整2019年股票期权与限制性股票激励计划中事业部部门层面及激励对象个人层面考核结果对应标准系数的议案》。关联董事已回避表决相关议案。

2020年08月17日，公司独立董事对调整事业部部门层面及激励对象个人层面考核结果对应标准系数事项发表了同意的独立意见。

本次考核调整事项尚需提交股东大会审议通过。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日止，公司2019年股票期权与限制性股票激励计划调整事业部部门层面及激励对象个人层面考核结果对应标准系数事项已取得现阶段必要的批准和授权，尚需提交股东大会审议通过，相关事项符合《公司法》《证券法》《管理办法》及公司2019年股票期权与限制性股票激励计划的规定。

## 二、关于公司2019年股票期权与限制性股票激励计划调整考核事项的具体情况

### （一）调整原因

因天赐材料内部考核机制变更，需对本激励计划中股票期权行权及限制性股票解除限售时事业部部门层面及激励对象个人层面考核结果对应的标准系数进行调整。

### （二）调整考核事项的具体情况

1. 第五章“一、股票期权激励计划”之“（六）激励对象获授与行权的条件”中的“（4）部门层面业绩考核要求”及“（5）个人层面绩效考核要求”

#### 修订前：

#### （4）部门层面业绩考核要求

①考核年度内公司层面业绩考核指标达成的情况下，各事业部按照考核年度年初制订的部门业绩考核方案，确定部门当年总体股票期权行权数额。

即：部门当年实际可行权的总数量=部门当年计划可行权的股票期权总数量×部门标准系数

公司各事业部的部门层面绩效考核结果对应的部门当年股票期权可行权对应的部门标准系数根据下表确定：

部门考核结果	A	B	C	D
部门标准系数	1.0	0.85	0.7	0

②各职能部门不单独设置部门层面业绩考核要求，即，考核年度内公司层面业绩考核指标达成的情况下，部门当年实际可行权的总数量为部门当年计划可行权的股票期权总数量。

(5) 个人层面绩效考核要求

各部门制订适用于本部门所有激励对象的个人当年绩效考核方案，并报公司批准。

绩效考核周期结束后，根据部门实际绩效达成情况和激励对象实际工作业绩，对激励对象进行评分。同时，结合部门当年业绩考核结果确定的股票期权行权比例与激励对象个人年度业绩评分，确定个人综合考核结果以及对应的个人标准系数。

即：激励对象当年实际可行权的数量=激励对象当年计划可行权的股票期权数量×个人标准系数

其中，个人年度业绩综合考核结果对应的个人标准系数如下：

个人综合考核结果	A	B	C
个人标准系数	1.0	0.85	0

激励对象当年实际可行权的股票期权数量应符合以下原则：

①激励对象个人当年实际可行权的股票期权数量不得超过其当年计划可行权的数量；

②部门内所有激励对象当年实际行权的股票期权数量总和不得超过部门当年实际可行权的股票期权总数量。

因个人业绩考核原因导致激励对象当期不能行权的股票期权，由公司注销。

**修订后：**

(4) 部门层面业绩考核要求

①考核年度内公司层面业绩考核指标达成的情况下，各事业部按照考核年度年初制订的部门业绩考核方案，确定部门当年总体股票期权行权数额。

即：部门当年实际可行权的总数量=部门当年计划可行权的股票期权总数量×部门标准系数



公司各事业部的部门层面绩效考核结果对应的部门当年股票期权可行权对应的部门标准系数根据下表确定：

<b>部门考核结果</b>	A	B	C	D
<b>部门标准系数</b>	1.0	0.75	0.5	0

②各职能部门不单独设置部门层面业绩考核要求，即，考核年度内公司层面业绩考核指标达成的情况下，部门当年实际可行权的总数量为部门当年计划可行权的股票期权总数量。

(5) 个人层面绩效考核要求

各部门制订适用于本部门所有激励对象的个人当年绩效考核方案，并报公司批准。

绩效考核周期结束后，根据部门实际绩效达成情况和激励对象实际工作业绩，对激励对象进行评分。同时，结合部门当年业绩考核结果确定的股票期权行权比例与激励对象个人年度业绩评分，确定个人综合考核结果以及对应的个人标准系数。

即：激励对象当年实际可行权的数量=激励对象当年计划可行权的股票期权数量×个人标准系数

其中，个人年度业绩综合考核结果对应的个人标准系数如下：

<b>个人综合考核结果</b>	A	B	C	D
<b>个人标准系数</b>	1.0	0.75	0.5	0

激励对象当年实际可行权的股票期权数量应符合以下原则：

①激励对象个人当年实际可行权的股票期权数量不得超过其当年计划可行权的数量；

②部门内所有激励对象当年实际行权的股票期权数量总和不得超过部门当年实际可行权的股票期权总数量。

因个人业绩考核原因导致激励对象当期不能行权的股票期权，由公司注销。

2. 第五章“二、限制性股票激励计划”之“(六) 限制性股票的授予与解除限售条件”中的“(4) 部门层面业绩考核要求”及“(5) 个人层面绩效考核要求”

**修订前：**

(4) 部门层面业绩考核要求

①考核年度内公司层面业绩考核指标达成的情况下，各事业部按照考核年度年初制订的部门业绩考核方案，确定部门当年总体限制性股票可解除限售数额。

即：部门当年实际可解除限售的总数量=部门当年计划可解除限售的限制性股票总数量×部门标准系数

公司各事业部的部门层面绩效考核结果对应的部门当年限制性股票可解除限售对应的部门标准系数根据下表确定：

部门考核结果	A	B	C	D
部门标准系数	1.0	0.85	0.7	0

②各职能部门不单独设置部门层面业绩考核要求，即，考核年度内公司层面业绩考核指标达成的情况下，部门当年实际可解除限售的限制性股票总数量为部门当年计划可解除限售的限制性股票总数量。

#### (5) 个人层面绩效考核要求

各部门制订适用于本部门所有激励对象的个人当年绩效考核方案，并报公司批准。

绩效考核周期结束后，根据部门实际绩效达成情况和激励对象实际工作业绩，对激励对象进行评分。同时，结合部门当年业绩考核结果确定的限制性股票解除限售比例与激励对象个人年度业绩评分，确定个人综合考核结果以及对应的个人标准系数。

即：激励对象当年实际可解除限售的数量 = 激励对象当年计划可解除限售的限制性股票数量×个人标准系数

其中，个人年度业绩综合考核结果对应的个人标准系数如下：

个人综合考核结果	A	B	C
个人标准系数	1.0	0.85	0

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量应符合以下原则：

①激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量不得超过其当年计划可解除限售的数量；

②部门内所有股票激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量总和不得超过部门当年实际可解除限售的限制性股票总数量。

因个人业绩考核原因导致激励对象当期不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

## 修订后：

### (4) 部门层面业绩考核要求

①考核年度内公司层面业绩考核指标达成的情况下，各事业部按照考核年度年初制订的部门业绩考核方案，确定部门当年总体限制性股票可解除限售数额。

即：部门当年实际可解除限售的总数量=部门当年计划可解除限售的限制性股票总数量×部门标准系数

公司各事业部的部门层面绩效考核结果对应的部门当年限制性股票可解除限售对应的部门标准系数根据下表确定：

部门考核结果	A	B	C	D
部门标准系数	1.0	0.75	0.5	0

②各职能部门不单独设置部门层面业绩考核要求，即，考核年度内公司层面业绩考核指标达成的情况下，部门当年实际可解除限售的限制性股票总数量为部门当年计划可解除限售的限制性股票总数量。

### (5) 个人层面绩效考核要求

各部门制订适用于本部门所有激励对象的个人当年绩效考核方案，并报公司批准。

绩效考核周期结束后，根据部门实际绩效达成情况和激励对象实际工作业绩，对激励对象进行评分。同时，结合部门当年业绩考核结果确定的限制性股票解除限售比例与激励对象个人年度业绩评分，确定个人综合考核结果以及对应的个人标准系数。

即：激励对象当年实际可解除限售的数量=激励对象当年计划可解除限售的限制性股票数量×个人标准系数

其中，个人年度业绩综合考核结果对应的个人标准系数如下：

个人综合考核结果	A	B	C	D
个人标准系数	1.0	0.75	0.5	0

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量应符合以下原则：

①激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量不得超过其当年计划可解除限售的数量；

②部门内所有股票激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量总和不得

超过部门当年实际可解除限售的限制性股票总数量。

因个人业绩考核原因导致激励对象当期不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

除上述调整外，公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划及《考核办法》其他内容不变。

本次调整后，公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划中未来事业部部门层面及激励对象个人层面考核结果对应的标准系数进一步细化，有利于股权激励方案的具体实施，也有利于提高激励效果。本次考核结果对应标准系数的调整不存在导致加速行权或提前解除限售，也不存在降低行权价格或授予价格的情形。

综上，本所律师认为，公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划关于调整考核结果对应标准系数的事项不会导致加速行权或提前解除限售，也不会降低行权价格或授予价格，符合《公司法》《证券法》《管理办法》及公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划的相关规定。

### 三、结论性意见

综上，本所律师认为，天赐材料 2019 年股票期权与限制性股票激励计划调整考核结果对应标准系数事项已经取得现阶段必要的批准和授权，调整内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》及公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划的相关规定。本次考核结果对应标准系数的调整事项尚需提交股东大会审议通过。

本法律意见书经本所经办律师签章并加盖本所公章后生效。

（此页以下无正文）

（本页无正文，为《北京大成（上海）律师事务所关于广州天赐高新材料股份有限公司2019年股票期权与限制性股票激励计划调整考核事项的法律意见书》之签署页）

北京大成（上海）律师事务所（公章）

负责人： \_\_\_\_\_  
陈蓉蓉

经办律师： \_\_\_\_\_  
张小英

经办律师： \_\_\_\_\_  
吴晨尧

年 月 日