

江苏博爱星（南京）律师事务所
关于江苏常宝钢管股份有限公司
2021年限制性股票激励计划变更的
法律意见书

致：江苏常宝钢管股份有限公司

江苏博爱星（南京）律师事务所（以下简称“本所”）接受江苏常宝钢管股份有限公司（以下简称“常宝股份”或“公司”）的委托，担任公司2021年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）的专项法律顾问（以下简称“本次激励计划”）事宜的专项法律顾问，就公司本次激励计划变更事宜，出具《江苏博爱星（南京）律师事务所关于江苏常宝钢管股份有限公司2021年限制性股票激励计划变更的法律意见书》（以下简称“法律意见书”）。

本所律师根据《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》”）等有关法律、法规和中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）发布的《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《股权激励管理办法》”），以及中国证监会、司法部联合发布的《律师事务所从事证券法律业务管理办法》、《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等有关规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具本法律意见书。

第一部分 律师声明事项

本所律师依据本法律意见书出具日以前已发生或存在的事实和我国现行法律、法规和证监会的相关规定发表法律意见。

本所律师已严格履行了法定职责，遵循勤勉尽责和诚实信用原则，对公司的行为以及本次激励计划文件的合法性、合规性、真实性、有效性进行了充分的核查验证，保证本法律意见书不存在虚假记载、误导性陈述及重大遗漏。

公司保证已经提供了本所律师认为出具本法律意见书所必需的、真实的原始书面材料、副本材料或者口头证言，一切足以影响本法律意见书的事实和文件均已向本所披露，并无隐瞒、虚假或误导之处。公司保证上述文件和证言真实、准确、完整，文件上所有签字与印章真实，复印件与原件一致。

对于本法律意见书至关重要而又无法得到独立的证据支持的事实，本所律师依赖于有关政府部门、公司或者其他有关单位出具的证明文件出具本法律意见书。对于本法律意见书所依据的从有关政府部门、行业管理协会等公共机构取得的文书材料，本所律师依据相关规则要求履行了必要的注意义务或进行了必要的查验。但本所律师并不对公司相关的会计、审计、资产评估等专业事项发表意见，在本法律意见书中涉及该等内容时，均为本所律师在履行注意义务后，严格按照有关中介机构出具的报告或公司的文件所引述。

本法律意见书仅供公司本次激励计划之目的使用，不得用作任何其他目的。本所律师同意将本法律意见书作为公司本次激励计划所必备法律文件，并对本法律意见书承担相应的责任。

第二部分 正文

释义

除非另有所指，本法律意见书所使用下列词语的含义具体如下：

常宝、公司	指	江苏常宝钢管股份有限公司
本次激励计划	指	江苏常宝钢管股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划
《公司激励计划（草案）》	指	《江苏常宝钢管股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》
本法律意见书	指	江苏博爱星（南京）律师事务所关于江苏常宝钢管股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划变更的法律意见书
本所	指	江苏博爱星（南京）律师事务所
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》（2018 年修订）
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》（2020 年修订）
《股权激励管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》（中国证券监督管理委员会令第 126 号）
元	指	人民币元

一、本次激励计划变更的批准和授权

根据公司提供的资料，并经本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，公司就其股权激励计划变更履行的法定程序具体如下：

1、2021年7月29日，公司召开第五届董事会第十一次会议，审议通过了《关于公司<2021年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于公司<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股权激励相关事宜的议案》。公司独立董事就本次激励计划是否有利于公司的持续发展及是否存在损害公司及全体股东利益的情形发表了独立意见，并就股权激励计划向所有的股东征集委托投票权；公司第五届监事会第九次会议审议通过了相关议案。

2、2021年7月30日至2021年8月8日，公司对本激励计划拟首次授予的激励对象的姓名和职务在内部进行了公示。在公示期内，公司监事会未收到与本激励计划拟激励对象有关的任何异议。2021年8月12日，公司监事会披露了《监事会关于2021年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的审核意见及公示情况的说明》。

3、2021年8月16日，公司召开2021年第三次临时股东大会，审议通过了《关于公司<2021年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于公司<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股权激励相关事宜的议案》。

4、2021年8月19日，公司召开第五届董事会第十三次会议与第五届监事会第十一次会议，审议通过了《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司独立董事对次发表了独立意见，认为首次授予条件已成就，激励对象主体资格合法有效，确定的首次授予日符合相关规定。监事会对首次授予激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

5、2021年12月11日，公司召开第五届董事会第十七次（临时）会议、第五届监事会第十四次（临时）会议，审议通过了《关于<2021年限制性股票激励计划（草案修订稿）及其摘要>的议案》、《关于<2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订

稿) >的议案》，并提交公司股东大会审议。2021年12月23日，公司召开第五届董事会第十八次（临时）会议，审议通过《关于取消召开公司2021年第七次临时股东大会的议案》，上述草案及其摘要和管理办法修订稿并未正式生效。

6、2022年3月17日，公司召开第五届董事会第十九次会议与第五届监事会第十五次会议，审议通过了《关于回购注销部分2021年限制性股票激励计划激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票的议案》，同意公司回购注销激励对象已获授但尚未解除限售的449.8万股限制性股票。公司独立董事对相关事项发表了独立意见。

7、2022年4月8日，公司召开2021年度股东大会，审议通过了《关于回购注销部分2021年限制性股票激励计划激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票的议案》，同意公司回购注销激励对象已获授但尚未解除限售的449.8万股限制性股票。

8、2022年4月15日，经中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司审核确认，公司449.8万股限制性股票回购注销事宜已办理完成。

9、2022年5月23日，公司召开第五届董事会第二十二次会议、第五届监事会第十七次会议，审议通过了《关于<2021年限制性股票激励计划（草案第二次修订稿）及其摘要>的议案》、《关于<2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法（第二次修订稿）>的议案》，公司独立董事发表了同意的独立意见。

因此，本次股权激励计划变更已经取得现阶段必要的批准和授权，符合《公司法》、《证券法》等法律、法规、规范性文件以及《股权激励管理办法》、《公司激励计划（草案）》的相关规定。本次股权激励计划尚需提交公司股东大会审议。

二、本次股票激励计划变更的基本内容

根据公司第五届董事会第二十二次会议、第五届监事会第十七次会议以及独立董事关于第五届董事会第二十二次会议相关事项的独立意见，公司拟对《2021年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要中不得向激励对象授予限制性股票的期间、公司层面2022-2023年度的业绩指标等相关内容要求进行修订。

1、变更的原因：

2022年以来，国际政治局势动荡，俄乌冲突给世界经济蒙上阴影，国内疫情多点散发，公司所在的长三角地区特别是上海及周边地区疫情形势严峻，产业链、供应链和物流等受到不同程度影响，给公司生产组织带来影响。同时，出口退税政策取消、生产要素

(如天然气等)成本大幅上涨、国内疫情反复等还将持续影响,公司外部经营环境发生诸多变化和不确定性的影响。

因此,公司原激励计划业绩考核方式已不能和公司目前经营环境相适应,从公司长远利益出发,公司认为有必要对业绩考核指标的达成方案做出优化调整,按照系数等办法进行考核,形成激励梯度,从而更好鼓励激励对象最大限度的达成业绩指标,有利于充分发挥激励效果。

公司2021年限制性股票激励计划首次授予第一个解除限售期的限制性股票已经于2022年4月15日回购注销完成。

2、变更的内容

对《2021年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要中不得向激励对象授予限制性股票的期间、公司层面业绩考核等相关内容要求进行修订,具体修订情况如下:

2.1 “第六章 本激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期”中“二、本激励计划的授予日”

修订前:

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定,授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后60日内按照相关规定召开董事会对激励对象进行首次授予并完成公告、登记等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的,将终止实施本激励计划,未授予的限制性股票失效。但根据《管理办法》不得授出限制性股票的期间不计入60日期限之内。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内授出。

上市公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票:

(1) 公司定期报告公告前三十日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告日前三十日起算,至公告前一日;

(2) 公司业绩预告、业绩快报公告前十日内;

(3) 自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露后二个交易日内;

(4) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前6个月内发生过减持公司股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟6个月授予其限制性股票。

修订后：

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后60日内按照相关规定召开董事会对激励对象进行首次授予并完成公告、登记等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。但根据《管理办法》不得授出限制性股票的期间不计入60日期限之内。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内授出。

上市公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

(1) 公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；

(2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；

(3) 自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露之日内；

(4) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前6个月内发生过减持公司股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟6个月授予其限制性股票。

2.2 “第八章 二、限制性股票的解除限售条件”中“(三) 公司层面业绩考核要求”

修订前：

本激励计划的解除限售考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为解除限售条件。

(一)、首次授予限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
-------	--------

首次授予第一个解除限售期	以2020年为基数，2021年净利润增长率不低于50%，且2021年钢管业务收入增长率不低于15%；
首次授予第二个解除限售期	以2020年为基数，2022年净利润增长率不低于100%，且2022年钢管业务收入增长率不低于40%；
首次授予第三个解除限售期	以2020年为基数，2023年净利润增长率不低于200%，且2023年钢管业务收入增长率不低于65%；

注：1、“钢管业务收入”以公司年报披露的数据为准，下同。

2、“净利润”以扣除股份支付费用前归属于上市公司股东的净利润为计算依据，下同。

(二)、预留授予限制性股票的各年度考核安排如下：

(1) 若预留部分于2021年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予第一个解除限售期	以2020年为基数，2021年净利润增长率不低于50%，且2021年钢管业务收入增长率不低于15%；
预留授予第二个解除限售期	以2020年为基数，2022年净利润增长率不低于100%，且2022年钢管业务收入增长率不低于40%；
预留授予第三个解除限售期	以2020年为基数，2023年净利润增长率不低于200%，且2023年钢管业务收入增长率不低于65%；

(2) 若预留部分于2022年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予第一个解除限售期	以2020年为基数，2022年净利润增长率不低于100%，且2022年钢管业务收入增长率不低于40%；
预留授予第二个解除限售期	以2020年为基数，2023年净利润增长率不低于200%，且2023年钢管业务收入增长率不低于65%；

若公司业绩考核未达到上述条件，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加银行同期定期存款利率之和。

修订后：

本激励计划的解除限售考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为解除限售条件。

（一）、首次授予限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示，其中首次授予部分的第二个、第三个解除限售期，根据 2022-2023 年各年度业绩考核目标的完成情况（当年净利润较 2020 年净利润增长率 R；当年钢管业务营业收入较 2020 年钢管业务营业收入增长率 K，下同），按下表的标准系数确定公司层面可解除限售的股票数量：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标					
首次授予第一个解除限售期	2021 年	以 2020 年为基数，2021 年净利润增长率不低于 50%，且 2021 年钢管业务收入增长率不低于 15%；					
首次授予第二个解除限售期	2022 年	R ≥ 100% 或 K ≥ 40%	100% > R ≥ 90% 或 40% > K ≥ 38%	90% > R ≥ 80% 或 38% > K ≥ 34%	80% > R ≥ 70% 或 34% > K ≥ 32%	70% > R ≥ 60% 或 32% > K ≥ 30%	R < 60% K < 30%
首次授予第三个解除限售期	2023 年	R ≥ 200% 或 K ≥ 65 %	200% > R ≥ 180 或 65% > K ≥ 60%	180% > R ≥ 160% 或 60% > K ≥ 55%	160% > R ≥ 140% 或 55% > K ≥ 50%	140% > R ≥ 120% 或 50% > K ≥ 45%	R < 120% K < 45%
公司层面标准系数（仅第二、三个解除限售期适用）		1	0.9	0.8	0.7	0.6	0

注：1、“钢管业务收入”以公司年报披露的数据为准，下同。

2、“净利润”以扣除股份支付费用前归属于上市公司股东的净利润为计算依据，下同。

3、“R”为“考核年度净利润较 2020 年增长率”，“K”为“考核年度钢管业务营业收入较 2020 年钢管业务营业收入增长率”，下同。

（二）、预留授予限制性股票的各年度考核安排如下：

(1) 若预留部分于 2021 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示，其中预留授予部分的第二个、第三个解除限售期，根据 2022-2023 年各年度业绩考核目标的完成情况，按下表的标准系数确定公司层面可解除限售的股票数量：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标					
预留授予第一个解除限售期	2021 年	以 2020 年为基数，2021 年净利润增长率不低于 50%，且 2021 年钢管业务收入增长率不低于 15%；					
预留授予第二个解除限售期	2022 年	R ≥ 100% 或 K ≥ 40%	100% > R ≥ 90% 或 40% > K ≥ 38%	90% > R ≥ 80% 或 38% > K ≥ 34%	80% > R ≥ 70% 或 34% > K ≥ 32%	70% > R ≥ 60% 或 32% > K ≥ 30%	R < 60% K < 30%
预留授予第三个解除限售期	2023 年	R ≥ 200% 或 K ≥ 65 %	200% > R ≥ 180 或 65% > K ≥ 60%	180% > R ≥ 160% 或 60% > K ≥ 55%	160% > R ≥ 140% 或 55% > K ≥ 50%	140% > R ≥ 120% 或 50% > K ≥ 45%	R < 120% K < 45%
公司层面标准系数（仅第二、三个解除限售期适用）		1	0.9	0.8	0.7	0.6	0

(2) 若预留部分于 2022 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示，根据各年度业绩考核目标的完成情况，按下表的标准系数确定公司层面可解除限售的股票数量：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标					
预留授予第一个解除限售期	2022 年	R ≥ 100% 或 K ≥ 40%	100% > R ≥ 90% 或 40% > K ≥ 38%	90% > R ≥ 80% 或 38% > K ≥ 34%	80% > R ≥ 70% 或 34% > K ≥ 32%	70% > R ≥ 60% 或 32% > K ≥ 30%	R < 60% K < 30%
预留授予第二个解除限售期	2023 年	R ≥ 200% 或 K ≥ 65 %	200% > R ≥ 180 或 65% > K ≥ 60%	180% > R ≥ 160% 或 60% > K ≥ 55%	160% > R ≥ 140% 或 55% > K ≥ 50%	140% > R ≥ 120% 或 50% > K ≥ 45%	R < 120% K < 45%
公司层面标准系数		1	0.9	0.8	0.7	0.6	0

当考核年度为 2022 年及 2023 年时，公司层面各期实际可解除限售额度 = 各期计划解除限售额度 × 公司层面标准系数

若公司业绩考核未达到上述条件，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加银行同期定期存款利率之和。

2.3 “第八章 二、限制性股票的解除限售条件”中“（四）个人层面绩效考核要求”

修订前：

在公司层面业绩考核达标后，需对激励对象个人绩效进行考核，根据绩效考核结果确定激励对象个人实际解除限售额度， $\text{个人当年实际解除限售额度} = \text{个人当年计划解除限售额度} \times \text{个人层面系数}$ ，届时按照下表确定个人层面系数：

个人层面上一年度考核结果	A/B	C	D 及以下
个人层面系数	100%	80%	0%

激励对象当年因个人绩效考核未达标而不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

修订后：

在公司层面业绩考核达标后，需对激励对象个人绩效进行考核，根据绩效考核结果确定激励对象个人实际解除限售额度， $\text{个人当年实际解除限售额度} = \text{个人当年计划解除限售额度} \times \text{公司层面标准系数} \times \text{个人层面系数}$ ，届时按照下表确定个人层面系数：

个人层面上一年度考核结果	A/B	C	D 及以下
个人层面系数	100%	80%	0%

激励对象当年因个人绩效考核未达标而不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

2.4 “第八章 三、考核指标的科学性和合理性说明”

修订前：

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与个人层面绩效考核。

公司层面的考核指标为“净利润增长率”及“钢管业务收入增长率”，其中“净利润增长率”指标反映了未来能带给股东的可分配利润的增长速度，是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的有效指标。根据公司战略发展需要，为进一步有效整合资源，优化资产结构，公司将于2021年完成退出医疗服务行业相关事项，向钢管主业的聚焦。“钢管业务收入增长率”能够真实反映公司主营业务的经营情况、市场占有能力与获利能力，同时也是反映企业拓展趋势和成长性的有效性指标。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本激励计划业绩考核指标设定了以2020年为基数，2021-2023年净利润增长率分别不低于50%、100%、200%，且2021-2023年钢管业务收入增长率分别不低于15%、40%、65%的业绩考核目标。本激励计划的公司层面业绩考核指标设定合理、科学。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性。

除公司层面的业绩考核外，公司对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前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，公司本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。

修订后：

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与个人层面绩效考核。

公司层面的考核指标为“净利润增长率”、“钢管业务营业收入增长率”，其中“净利润增长率”指标反映了未来能带给股东的可分配利润的增长速度，是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的有效指标。根据公司战略发展需要，为进一步有效整合资源，优化资产结构，公司于2021年完成退出医疗服务行业相关事项，向钢管主业的聚焦。“钢管业务营业收入增长率”能够真实反映公司主营业务的经营情况、市场占有能力与获利能力，同时也是反映企业拓展趋势和成长性的有效性指标。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本激励计划业绩考核指标设定了以2020年为基数，2021年净利润增长率不低于50%且2021年钢管业务营业收入增长率不低于15%；以2020年为基数，2022-2023年净利润增长率分别不低于100%、200%或2022-2023年钢管业务营业收入增长率分别不低于40%、65%的业绩考核目标，同时对2022年及2023年设置目标完成区间，根据2022-2023年业绩实际完成情况决定授予权益可行使数量，客观反映宏观环境和行业环境影响，形成激励梯度，有利于充分发挥激励效果。

除公司层面的业绩考核外，公司对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前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，公司本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。

除上述修订外，公司《2021年限制性股票激励计划（草案）》其他内容不变。《2021年限制性股票激励计划（草案）摘要》《2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中相应部分同步修订。

基于上述，本所律师认为，本次变更符合《管理办法》和《激励计划》的相关规定，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

三、 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，公司本次股权激励计划变更已经取得现阶段必要的批准和授权，本次股权激励计划变更主要系因公司对于股权激励方案的考核办法以及不得向激励对象授予限制性股票的期间进行调整。本次股权激励计划变更符合《公司法》、《证券法》、《股权激励管理办法》等相关法律、法规、规范性文件的规定以及《公司激励计划（草案）》的约定，不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形。本次激励计划变更尚需履行相应的信息披露义务，并需提交公司股东大会审议通过后方可实施。

本法律意见书壹式叁份，经本所盖章及本所承办律师签字后生效，各份具有同等法律效力。

（以下无正文）

(本页无正文，为江苏博爱星（南京）律师事务所关于江苏常宝钢管股份有限公司
2021年限制性股票激励计划变更的法律意见书之签章页)

江苏博爱星（南京）律师事务所

负责人：



经办律师：

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, corresponding to the '经办律师' (Handling Lawyer) label.

2022年5月23日