证券代码:603665 证券简称:康隆达 公告编号:2022-066

浙江康隆达特种防护科技股份有限公司第四届监事会第十五次会议决议公告

本公司监事会及全体监事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

一、监事会会议召开情况

浙江康隆达特种防护科技股份有限公司(以下简称“公司”或“康隆达”)第四届监事会第十五次会议通知于2022年9月19日以电话、传真、电子邮件等形式发出,会议于2022年9月23日以现场表决方式在公司会议室召开。会议应出席监事3名,实际出席监事3名。本次会议由监事会主席闻儿女士主持。本次会议的召集、召开及表决程序符合《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)等法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定,会议决议合法有效。

二、监事会会议审议情况

(一)审议通过《关于公司〈2022年限制性股票和股票期权激励计划(草案)〉及其摘要的议案》

监事会认为:公司董事会审议通过的关于公司《2022年限制性股票和股票期权激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划”)及其摘要的议案,其审议程序符合《公司法》、《证券法》、《公司章程》等相关制度规定。本激励计划的实施将有利于为了进一步建立、健全公司长效激励机制,提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力,本次激励计划的实施将有利于公司的持续发展,不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

表决结果:同意3票;反对0票;弃权0票。

具体内容详见同日披露的《浙江康隆达特种防护科技股份有限公司2022年限制性股票和股票期权激励计划(草案)》及其摘要。

本议案尚需提交公司2022年第二次临时股东大会审议。

(二)审议通过《关于公司〈2022年限制性股票和股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》

监事会认为:公司《2022年限制性股票和股票期权激励计划实施考核管理办法》符合相关法律、法规的规定以及公司的实际情况,能保证公司2022年限制性股票和股票期权激励计划的顺利实施,将进一步完善公司治理结构,形成良好、均衡的价值分配体系,建立股东与公司员工之间的利益共享与约束机制,不会损害公司及全体股东的利益。

表决结果:同意3票;反对0票;弃权0票。

具体内容详见同日披露的《浙江康隆达特种防护科技股份有限公司2022年限制性股票和股票期权激励计划实施考核管理办法》。

本议案尚需提交公司2022年第二次临时股东大会审议。

(三)审议通过《关于核实公司<2022年限制性股票和股票期权激励计划激励对象名单>的议案》

监事会认为:列入公司本次限制性股票和股票期权激励计划的激励对象名单的人员具备《公司法》、《证券法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格,不存在最近12个月内被证券交易所、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;不存在根据法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形,符合《管理办法》规定的激励对象条件,符合公司股权激励计划规定的激励对象范围,其作为公司本次股权激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事;单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女未参与本激励计划。

公司将在召开股东大会前,通过公司网站或其他途径,在公司内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。监事会将于股东大会审议本激励计划前5日披露对激励对象名单的审核意见及其公示情况的说明。

表决结果:同意3票;反对0票;弃权0票。

(四)审议《关于公司〈2022年员工持股计划(草案)〉及其摘要的议案》

监事会认为:公司董事会审议通过的《关于公司〈2022年员工持股计划(草案)〉及其摘要的议案》,其审议程序符合《公司章程》等相关制度规定。本次员工持股计划不存在损害公司及全体股东利益的情形,亦不存在强制员工参与的情形。公司实施员工持股计划有利于进一步完善公司法人治理结构,有效地将股东利益、公司利益和核心管理团队利益结合在一起,增强员工归属感和责任感,有利于提高公司凝聚力和综合竞争力,实现公司可持续发展。关联董事在审议该议案时均已回避表决。

公司监事闻儿、王春英、郑华军系公司本次员工持股计划的参加对象,作为关联监事均回避表决。

关联监事回避后,监事会的非关联监事人数不足监事会人数半数以上,监事会无法做出有效决议。

具体内容详见同日披露的《浙江康隆达特种防护科技股份有限公司2022年员工持股计划(草案)》及其摘要。

本议案将直接提交公司2022年第二次临时股东大会审议。

(五)审议《关于公司〈2022年员工持股计划管理办法〉的议案》

监事会认为:公司董事会审议通过的《关于公司〈2022年员工持股计划管理办法〉的议案》,其审议程序符合《公司章程》等相关制度规定,能够保证公司2022年员工持股计划的顺利实施,确保员工持股计划规范运行,有利于公司的持续发展,不会损害公司及全体股东的利益。关联董事在审议该议案时均已回避表决。

公司监事闻儿、王春英、郑华军系公司本次员工持股计划的参加对象,作为关联监事均回避表决。

关联监事回避后,监事会的非关联监事人数不足监事会人数半数以上,监事会无法做出有效决议。

具体内容详见同日披露的《浙江康隆达特种防护科技股份有限公司2022年员工持股计划管理办法》。

本议案将直接提交公司2022年第二次临时股东大会审议。

特此公告。

浙江康隆达特种防护科技股份有限公司监事会

2022年9月24日

证券代码:603665 证券简称:康隆达 公告编号:2022-067

浙江康隆达特种防护科技股份有限公司2022年限制性股票和股票期权激励计划(草案)摘要

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示:

●股权激励方式:限制性股票与股票期权。

●股份来源:公司向激励对象定向发行本公司A股普通股。

●本激励计划包括限制性股票激励计划和股票期权激励计划两部分,拟向激励对象授予的权益总数不超过1,272.00万股,涉及的标的股票种类为人民币A股普通股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额16,068.3077万股的7.92%。其中首次授予权益1,019.40万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额16,068.3077万股的6.34%;预留授予权益252.60万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额16,068.3077万股的1.57%,预留部分约占拟授予权益总额的19.86%。

●风险提示:

1、本激励计划虽设有业绩考核指标,但将来在经营过程中可能面临宏观经济、行业政策变化、市场竞争环境等诸多不确定因素,从而影响公司盈利能力,存在公司业绩指标无法达成的风险。

2、公司股价目前较高,可能存在炒作风险,请投资者注意投资风险。

3、公司前期收购江西天成锂业有限公司17.67%股权的事项,目前尚处于办理股权过户、工商变更等阶段,存在完成时间不确定的风险。

一、公司基本情况

(一) 公司简介

公司名称	浙江康隆达特种防护科技股份有限公司
法定代表人	张间芳
股票代码	603665(上海证券交易所)
股票简称	康隆达
注册资本	16,068.31万元
股票上市地	上海证券交易所
上市日期	2017年3月13日
注册地址	浙江省杭州湾上虞经济技术开发区纬五东路7号
办公地址	浙江省杭州湾上虞经济技术开发区纬五东路7号
统一社会信用代码	91330600796466462H
经营范围	研发:手部特种防护产品;设计并提供:细分行业手部防护的解决方案,细分行业手部防护产品从采购到存储、发放、使用统计、回收再利用的一条龙服务方案;生产:手部防护产品;销售:自产产品;生产用纤维、纱线、胶料的批发及进出口;安全和防护知识的策划、推广普及服务。(依法须经批准的项目,经相关部门批准后方可开展经营活动)

(二) 近三年主要业绩情况

单位:元币种:人民币

主要会计数据	2021年	2020年	2019年
营业收入	1,052,594,414.13	1,013,525,672.98	986,827,444.97
归属于上市公司股东的净利润	-154,280,521.61	76,797,308.74	50,065,422.15
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	-202,550,398.24	35,294,760.99	54,774,312.92
归属于上市公司股东的净资产	938,840,178.75	1,097,810,558.59	1,029,655,155.38
总资产	2,271,471,334.31	2,198,823,915.63	1,432,335,845.63
主要财务指标	2021年	2020年	2019年
基本每股收益(元/股)	-0.98	0.52	0.34
稀释每股收益(元/股)	-0.98	0.52	0.34
扣除非经常性损益后的每股基本收益(元/股)	-1.29	0.24	0.37
加权平均净资产收益率(%)	-15.46	7.63	4.95
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率(%)	-20.29	3.51	5.41

(三) 公司董事会、监事会、高管人员构成情况

序号	姓名	职务
1	张间芳	董事长、总经理
2	陈卫丽	董事、常务副总经理、财务总监
3	刘冒海	董事、副总经理
4	张家地	董事、副总经理
5	张钟洋	董事
6	朱广新	独立董事
7	刘凤荣	独立董事
8	蔡海静	独立董事
9	闻儿	监事会主席
10	王春英	监事
11	郑华军	职工监事
12	胡松	副总经理
13	芦建根	副总经理
14	唐俩	副总经理、董事会秘书
15	郑钰栋	副总经理

二、股权激励计划目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司核心员工的积极性,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,使各方共同关注公司的长远发展,提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力,在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献对等的原则,根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,制定本激励计划。

三、激励方式及标的股票来源

本激励计划采用限制性股票与股票期权的激励方式,股票来源为公司向激励对象定向发行的A股普通股股票。

四、拟授出的权益数量

本激励计划包括限制性股票激励计划和股票期权激励计划两部分,拟授予激励对象的权益总数为1,272.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额16,068.3077万股的7.92%。其中首次授予权益1,019.40万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额16,068.3077万股的6.34%;预留授予权益252.60万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额16,068.3077万股的1.57%,预留部分约占拟授予权益总额的19.86%。

具体情况如下:

限制性股票激励计划:公司拟向激励对象授予461.60万股公司限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额16,068.3077万股的2.87%。限制性股票为一次性授予,无预留份额。

股票期权激励计划:公司拟向激励对象授予810.40万份股票期权,约占本激励计划草案公告时公司股本总额16,068.3077万股的5.04%。其中首次授予557.80万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额16,068.3077万股的3.47%;预留授予252.60万份,占本激励计划拟授出权益总数的19.86%,占本激励计划草案公告时公司股本总额16,068.3077万股的1.57%。在满足行权条件的情况下,激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

截至本激励计划草案公告日,公司全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过公司股本总额的1%。在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记或股票期权行权期间,若公司发生资本公积金转增股本、派送股票红利或股份拆细、缩股、配股等事宜,限制性股票和股票期权的数量将做相应的调整。

五、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

(一)激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司(含下属分、子公司,下同)董事、高级管理人员、核心管理/技术/业务人员。

(二)激励对象的范围

1、本激励计划首次授予涉及的激励对象共计116人,包括:

(1)公司(含下属分、子公司,下同)董事、高级管理人员;

(2)核心管理/技术/业务人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

以上激励对象中,董事、高级管理人员必须经股东大会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司(含分、子公司)具有聘用、雇佣或劳务关系。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确,经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师事务所发表专业意见并出具法律意见书后,公司按要求及时准确披露激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

2、激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形:

(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。

3、本激励计划的激励对象包含部分外籍员工,公司将其纳入本激励计划的原因在于:该部分外籍员工是对应部门的关键人员,在公司的日常管理、技术、业务等方面起不可忽视的重要作用。股权激励是境外公司常用的激励手段,通过本激励计划将促进公司人才队伍的建设和稳定,从而有助于公司的长远发展。因此,纳入外籍员工作为激励对象具有必要性与合理性。

(三)激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后,公司在内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。

2、公司监事会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并在公司股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

3、经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

(四)激励对象获授权益的分配情况

1、激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示:

姓名	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占本激励计划授予权益总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
陈卫丽	董事、副总经理、财务总监	38.00	2.99%	0.24%
刘冒海	董事、副总经理	38.00	2.99%	0.24%
张钟洋	董事	10.00	0.79%	0.06%
芦建根	副总经理	38.00	2.99%	0.24%
郑钰栋	副总经理	34.50	2.71%	0.21%
唐俩	董事会秘书、副总经理	10.00	0.79%	0.06%
胡松	副总经理	7.00	0.55%	0.04%
核心管理/技术/业务员工(49人)		286.10	22.49%	1.78%
合计		461.60	36.29%	2.87%

注:上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异,是由于四舍五入所造成。

2、激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:

职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划授予权益数量的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
核心管理/技术/业务员工(60人)	557.80	43.85%	3.47%
预留部分	252.60	19.86%	1.57%
合计	810.40	63.71%	5.04%

注:上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异,是由于四舍五入所造成。

上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的10%。

以上激励对象中,不包括公司独立董事、监事和单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定,经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

若在本激励计划实施过程中,激励对象发生不符合《管理办法》及本激励计划规定的情况时,公司将终止其参与本激励计划的权利,回购注销其已获授但尚未解除限售的限制性股票及注销其已获授但尚未行权的股票期权。

六、授予/行权价格及确定方法

(一)授予限制性股票的授予价格

本激励计划授予限制性股票的授予价格为每股23.57元/股。

(二)授予限制性股票的授予价格的确定方法

授予的限制性股票的授予价格不低于股票票面金额,且不得低于下列价格较高者:

1、本激励计划草案公告前1个交易日的公司股票交易均价每股40.95元的50%,为每股20.48元。

2、本激励计划草案公告前20个交易日的公司股票交易均价每股47.13元的50%,为每股23.57元。

(三)授予股票期权的行权价格

本激励计划授予股票期权的行权价格(含预留)为每份35.35元,即满足行权条件后,激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以每份35.35元价格购买1股公司股票的权利。

(四)授予股票期权行权价格的确定方法

股票期权行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

(一) 本激励计划草案公告前1个交易日的公司股票交易均价每股40.95元的75%,为每股30.72元。

(二) 本激励计划草案公告前20个交易日的公司股票交易均价每股47.13元的75%,为每股35.35元。

本次股票期权行权价格的定价依据参考了《管理办法》第二十九条的规定;定价方式以促进公司发展、维护股东利益、稳定核心团队为根本目的,本着“重点激励、有效激励”的原则予以确定。

结合公司发展规划,为了推动公司继续稳健发展,维护股东利益,公司必须抓住核心力量和团队,予以良好有效的激励。本次期权激励计划主要授予公司核心管理/技术/业务员工,这些员工属于公司中坚力量,在公司未来发展中发挥重要的作用,公司认为,在依法合规的基础上,对该部分人员授予股票期权一方面可以缓解员工的出资压力,同时可以提升激励对象的工作热情和责任感,有效地统一激励对象、公司及公司股东的利益,从而推动公司中长期战略目标的实现。

本激励计划激励工具和定价方式的选择综合考虑了激励力度、公司股份支付费用、业绩状况等多种因素。为推动本激励计划的顺利实施,从稳定核心管理团队、保证员工薪酬竞争力、维护公司整体利益的角度出发,最终选择股票期权作为激励工具,且行权价格采用自主定价的方式。

实施本次激励计划虽会产生股份支付费用,但不会对公司日常经营产生不利影响。从激励性角度看,定价方式具有合理性和科学性。

公司聘请中国证监会授予证券投资咨询从业资格的独立财务顾问上海荣正企业咨询服务(集团)股份有限公司对本激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等情况发表专业意见。

七、有效期、授予日、可行权日和禁售期

(一)有效期

本次限制性股票激励计划的有效期为自限制性股票授予登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或注销完毕之日止,最长不超过60个月。

本次股票期权激励计划的有效期为自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止,最长不超过60个月。

(二)授予日

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。公司将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授予限制性股票并完成公告、登记等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的,应当及时披露不能完成的原因,并宣告终止实施本激励计划,未授予的限制性股票作废失效。

公司不得在下列期间内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、自可能对公司证券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在决策过程中,至依法披露之日内;

4、中国证监会及上交所规定的其他期间。

上述公司不得授出权益的期间不计入60日期限之内。

(三)限售期

本计划授予的限制性股票分三批次解除限售,各批次限售期分别为自授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月。激励对象根据本计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。限售期满后,公司为已满足解除限售条件的限制性股票办理解除限售事宜,未满足解除限售条件的限制性股票由公司按本计划规定的原则回购并注销。

限售期内激励对象因资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售,不得在二级市场出售或以其他方式转让,该等股份的限售期与相应的限制性股票限售期相同。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购,该等股票将一并回购注销。

公司进行现金分红时,激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有,原则上由公司代为收取,待该部分限制性股票解除限售时返还激励对象;若该部分限制性股票未能解除限售,对应的现金分红由公司收回,并做相应会计处理。

(四)等待期

本激励计划授予的股票期权等待期为股票期权自授予之日至股票期权可行权日之间的时间段,对应的等待期分别为12个月、24个月、36个月。若预留部分在2022年三季报披露前授出,则该预留部分等待期与首次授予股票期权一致。若预留部分在2022年三季报披露后授出,则该预留部分股票期权的等待期分别为自预留部分授予之日起12个月、24个月。等待期内,激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

(五)可行权日

在本激励计划经股东大会通过后,股票期权自相应授予之日起满12个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日,但不得在下列期间行权:

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、自可能对公司证券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在决策过程中,至依法披露之日内;

4、中国证监会及上交所规定的其他期间。

(六)本激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行,具体规定如下:

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的,其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%;在离职后半年内,不得转让其所持有的本公司股份。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员的,将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出,或者在卖出后6个月内又买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会将收回其所得收益;减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关规定。

3、在本激励计划的有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员或激励对象持有股份转让的有关规定发生了变化,则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

八、解除限售/行权安排

(一)限制性股票

本计划授予的限制性股票分三批次解除限售,各批次限售期分别为自授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月。激励对象根据本计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。限售期满后,公司为已满足解除限售条件的限制性股票办理解除限售事宜,未满足解除限售条件的限制性股票由公司按本计划规定的原则回购并注销。

限售期内激励对象因资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售,不得在二级市场出售或以其他方式转让,该等股份的限售期与相应的限制性股票限售期相同。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购,该等股票将一并回购。

公司进行现金分红时,激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有,原则上由公司代为收取,待该部分限制性股票解除限售时返还激励对象;若该部分限制性股票未能解除限售,对应的现金分红由公司收回,并做相应会计处理。

本激励计划授予的限制性股票的解除限售安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售期间	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间内因未达到解除限售条件的限制性股票,不得解除限售或递延至下期解除限售,公司将按本激励计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

(二)股票期权

本激励计划授予的股票期权等待期为股票期权自授予之日至股票期权可行权日之间的时间段,对应的等待期分别为12个月、24个月、36个月。若预留部分在2022年三季报披露前授出,则该预留部分等待期与首次授予股票期权一致。若预留部分在2022年三季报披露后授出,则该预留部分股票期权的等待期分别为自预留部分授予之日起12个月、24个月。等待期内,激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

本激励计划首次授予的股票期权在首次授予日起满12个月后分三期行权,每期行权的比例分别为40%、30%、30%。

本激励计划首次授予的股票期权的行权期安排如下表所示:

行权安排	行权期间	行权比例
首次授予部分第一个行权期	自首次授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
首次授予部分第二个行权期	自首次授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予部分第三个行权期	自首次授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分股票期权于公司2022年第三季度报告披露前授予,则预留部分的行权期及各期行权时间安排如下表所示:

行权安排	行权期间	行权比例
预留授予部分第一个行权期	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
预留授予部分第二个行权期	自预留授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予部分第三个行权期	自预留授予日起36个月后的首个交易日起至预留授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分股票期权于公司2022年第三季度报告披露后授予,则预留部分的行权期及各期行权时间安排如下表所示:

行权安排	行权期间	行权比例
预留授予部分第一个行权期	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予部分第二个行权期	自预留授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间因行权条件未成就的股票期权,不得行权或递延至下期行权,并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。股票期权各行权期结束后,激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权,公司将予以注销。在满足股票期权行权条件后,公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

九、本激励计划的权益授予与解除限售/行权条件

(一)限制性股票与股票期权的授予条件

只有在同时满足下列条件时,公司向激励对象授予限制性股票与股票期权;反之,若下列任一授予条件未达成,则不能向激励对象授予限制性股票与股票期权。

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。

2、激励对象未发生如下任一情形:

(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。

(二)解除限售/行权条件

解除限售期/行权期内同时满足下列条件时,激励对象获授的权益方可解除限售/行权:

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。

公司发生上述第1条规定情形之一的,激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销,已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

2、激励对象未发生如下任一情形:

(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。

某一激励对象出现上述第2条规定情形之一的,公司将终止其参与本激励计划的权利,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销,已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

3、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予权益的考核年度为2022-2024年会计年度,每个会计年度考核一次。

首次授予权益的各年度业绩考核目标如下表所示:

解除限售/行权期	考核指标
首次授予部分第一个解除限售/行权期	2022年净利润不低于1.86亿元
首次授予部分第二个解除限售/行权期	2023年净利润不低于3.00亿元
首次授予部分第三个解除限售/行权期	2024年净利润不低于4.70亿元

若预留部分股票期权于公司2022年第三季度报告披露前授予,则预留部分公司层面业绩考核目标与首次授予部分一致;若预留部分权益于公司2022年第三季度报告披露后授予,则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,各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	考核指标
预留授予部分第一个行权期	2023年净利润不低于3.00亿元
预留授予部分第二个行权期	2024年净利润不低于4.70亿元

注:上述“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润,并剔除公司全部在有效期内的员工持股计划、股权激励计划所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。

4、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施,届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售/行权比例确定激励对象的实际可行权的股份数量。激励对象的绩效评价结果分为A、B、C、D四个等级,个人当年可解除限售/行权额度=个人当年计划解除限售/行权额度×解除限售/行权比例。

评价等级	A	B	C	D
解除限售/行权比例	100%	100%	80%	0%

激励对象考核当年因公司层面业绩不达标或个人层面绩效不达标导致不能解除限售的限制性股票,由公司按授予价格进行回购注销;不能行权的股票期权,由公司进行注销。

5、业绩考核指标设置的合理性分析

本激励计划考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的有关规定。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。

在公司层面业绩考核指标方面选取净利润作为考核指标,净利润反映公司盈利能力,是企业成长性的最终体现,能够树立较好的资本市场形象。公司制定“内生增长+外延并购”促发展的战略规划,在持续发展现有主营业务的同时,充分发挥上市公司优势,力争突破现有产业瓶颈,全面推进“防护产业+新能源锂盐产业”的共同发展,逐步实现产业转型升级,进一步促进上市公司良性、可持续性地发展。公司旨在通过本次激励计划使公司核心人才团队、公司及股东利益一致化,经过综合考虑并兼顾本激励计划激励作用,参考公司历史业绩并结合公司战略规划、经营情况等方面,具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素,同时考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果,指标设定合理、科学且兼具挑战性。

此外,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做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象在解除限售/行权前一年度的绩效考评结果,作为确定激励对象个人是否可解除限售/行权的个人条件。

综上,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。

十、本激励计划的调整方法和程序

(一)限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项,应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下:

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

Q=Q0×(1+n)

其中:Q0为调整前的限制性股票数量;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);Q为调整后的限制性股票数量。

2、配股

Q=Q0×P1×(1+n)/(P1+P2×n)

其中:Q0为调整前的限制性股票数量;P1为股权登记日当日收盘价;P2为配股价格;n为配股的比例(即配股的股数与配股前公司总股本的比例);Q为调整后的限制性股票数量。

3、缩股

Q=Q0×n

其中:Q0为调整前的限制性股票数量;n为缩股比例(即1股公司股票缩为n股股票);Q为调整后的限制性股票数量。

4、增发、派息

公司在发生增发新股、派息的情况下,限制性股票数量不做调整。

(二)限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间,公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项,应对股票期权授予价格进行相应的调整,但任何调整不得导致授予价格低于股票面值。调整方法如下:

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

P=P0÷(1+n)

其中:P0为调整前的授予价格;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率;P为调整后的授予价格。

2、配股

P=P0×(P1+P2×n)/[P1×(1+n)]

其中:P0为调整前的授予价格;P1为股权登记日当日收盘价;P2为配股价格;n为配股的比例(即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例);P为调整后的授予价格。

3、缩股

P=P0÷n

其中:P0为调整前的授予价格;n为缩股比例;P为调整后的授予价格。

4、派息

P=P0-V

其中:P0为调整前的授予价格;V为每股的派息额;P为调整后的授予价格。经派息调整后,P仍须大于1。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下,限制性股票的授予价格不做调整。

(三)股票期权数量的调整方法

若激励对象在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项,应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下:

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

Q=Q0×(1+n)

其中:Q0为调整前的股票期权数量;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率(即每股股票经转增、送