

证券简称：凯盛新材

证券代码：301069

山东凯盛新材料股份有限公司
2022 年限制性股票激励计划
（草案）

山东凯盛新材料股份有限公司

二〇二二年四月

声 明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

本公司所有激励对象承诺，如公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、本激励计划依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020年修订）》、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等法律、法规、规章、规范性文件以及《山东凯盛新材料股份有限公司章程》的有关规定而制定。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票）。股票来源为山东凯盛新材料股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行公司A股普通股。

符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后，在归属期内以授予价格获得公司增发的A股普通股，该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟授予的限制性股票数量为217.60万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额42,064万股的0.5173%。其中首次授予197.60万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.4698%，约占本次授予权益总额的90.8088%；预留20万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.0475%，占本次授予权益总额的9.1912%。

截至本激励计划草案公告时，公司全部在有效期内的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20%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1%。

四、本激励计划首次授予的激励对象共计201人，包括公司董事、高级管理人员、核心骨干员工以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他人员。

预留激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定。预留限制性股票的激励对象参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况确定。

五、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事，且均符合《上市公司股权激励管理办法》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

（四）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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

六、本激励计划首次及预留授予限制性股票的授予价格为 20.00 元/股。

七、在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记期间，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等除权除息事宜的，应对限制性股票的授予价格和/或限制性股票的授予/归属数量进行相应的调整。

八、本激励计划有效期为自限制性股票首次授予日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

九、公司符合《上市公司股权激励管理办法》第七条的规定，不存在不得实行股权激励的下列情形：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

十、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及

其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、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向激励对象首次授予限制性股票并完成公告等相关程序。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，未完成授予的限制性股票失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。预留部分的授予日遵循上述原则，并在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内由董事会确认。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件。

目 录

第一章 释义.....	7
第二章 本激励计划的目的与原则.....	8
第三章 本激励计划的管理机构.....	9
第四章 本激励计划的激励对象范围及确定依据.....	10
第五章 本激励计划的股票来源、授予数量和分配情况.....	12
第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期.....	14
第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法.....	18
第八章 限制性股票的授予与归属条件.....	19
第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序.....	24
第十章 限制性股票的会计处理.....	27
第十一章 本激励计划的实施程序.....	29
第十二章 公司/激励对象各自的权利义务.....	33
第十三章 公司/激励对象发生异动时的处理方式.....	35
第十四章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制.....	38
第十五章 附则.....	39

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

凯盛新材、本公司、公司、上市公司	指	山东凯盛新材料股份有限公司
本激励计划	指	山东凯盛新材料股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）
限制性股票、第二类限制性股票	指	满足归属条件后，按本激励计划约定的归属安排，激励对象获得由公司定向发行的 A 股普通股
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的董事、高级管理人员、核心骨干员工以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他人员
授予日	指	公司向激励对象授予第二类限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股第二类限制性股票的价格
有效期	指	自第二类限制性股票首次授予日起至激励对象获授的第二类限制性股票全部归属或作废失效之日止
归属	指	激励对象满足归属条件后，由公司获授的第二类限制性股票登记至激励对象个人证券账户的行为
归属条件	指	本激励计划所设立的，激励对象为获得所需满足的获益条件
归属日	指	激励对象满足获益条件后，获授的股票完成登记的日期，归属日必须为交易日
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》
《自律监管指南》	指	《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
《公司章程》	指	《山东凯盛新材料股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元、万元	指	人民币元、人民币万元

第二章 本激励计划的目的与原则

为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《自律监管指南》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。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会负责拟订和修订本激励计划，并作为本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会审议通过本激励计划后，应当提请股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、独立董事、监事会作为本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责对激励对象名单进行审核。独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

四、公司股东大会审议通过本激励计划之前，本激励计划拟进行变更的，独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。

五、公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

六、激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

第四章 本激励计划的激励对象范围及确定依据

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本激励计划首次授予的激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《自律监管指南》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划首次授予的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心骨干员工以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他人员，均为对公司经营业绩和未来发展有重要影响的人员，符合本激励计划的目的。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划首次授予的激励对象共计 201 人，包括：

- 1、董事、高级管理人员；
- 2、核心骨干员工；
- 3、公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他人员。

本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事。本激励计划的激励对象中，董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本激励计划的考核期内与公司或公司的分公司、子公司存在聘用、雇佣或劳动关系。

预留部分的激励对象应当在本激励计划经股东大会审议通过 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。预留限制性股票的激励对象参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况确定。

（二）本激励计划的激励对象包含公司直接和间接持股合计 5% 以上的股东王加荣先生之子王永先生，公司将其纳入本激励计划的原因在于：

王永先生担任公司董事、副总经理，负责公司人力资源、精益管理等事宜，同时兼任全资子公司潍坊凯盛新材料有限公司执行董事，全面负责潍坊凯盛生产基地建设及后续运行等工作，对公司产业链新基地拓展、人才梯队建设等事项具有显著且积极的影响。本激励计划将王永先生作为激励对象符合公司实际情况和发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性与合理性。

（三）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的；
- 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的；
- 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的；
- 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。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，由公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 日。

（二）公司监事会将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的审核意见及公示情况的说明。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。

第五章 本激励计划的股票来源、授予数量和分配情况

一、本激励计划的股票来源

本激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股，实施工具为第二类限制性股票。

二、本激励计划授予的限制性股票数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量为 217.60 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 42,064 万股的 0.5173%。其中首次授予 197.60 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.4698%，约占本次授予权益总额的 90.8088%；预留 20 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.0475%，占本次授予权益总额的 9.1912%。

截至本激励计划草案公告之日，公司不存在正在执行的股权激励计划。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记期间，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等除权除息事宜的，应对限制性股票的数量进行相应的调整。

三、本激励计划授予的限制性股票的分配情况

本激励计划授予的限制性股票的分配情况如下表所示：

授予安排	姓名	国籍	职务	获授数量 (万股)	占授予总量的比例	占公司总股本的比例
首次授予	王永	中国	董事、副总经理	15.00	6.8934%	0.0357%
	卢威竹	中国台湾	核心骨干员工	0.90	0.4136%	0.0021%
	其他核心骨干员工以及公司认为应当			181.70	83.5018%	0.4320%

	激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的人员（共计 199 人）			
	预留部分	20.00	9.1912%	0.0475%
	合计	217.60	100.0000%	0.5173%

注 1：本激励计划激励对象不包括公司独立董事、监事。

注 2：本激励计划首次授予的激励对象包含公司直接和间接持股合计 5% 以上的股东王加荣先生之子王永先生，王永先生担任公司董事、副总经理，负责公司人力资源、精益管理等事宜，同时兼任全资子公司潍坊凯盛新材料有限公司执行董事，全面负责潍坊凯盛生产基地建设及后续运行等工作，对公司产业链新基地拓展、人才梯队建设等事项具有显著且积极的影响。本激励计划将王永先生作为激励对象符合公司实际情况和发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性与合理性。本激励计划首次授予的激励对象中包含 1 名中国台湾籍员工卢威竹先生，该员工任职于公司技术中心，在技术研发方面对公司起到积极作用，为公司核心骨干员工。

注 3：预留部分的激励对象应当在本激励计划经股东大会审议通过 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。预留限制性股票的激励对象参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况确定。

注 4：上表中如合计数与各明细数相加之和在尾数上略有差异，均为四舍五入所致。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

二、本激励计划的授予日

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，且不得在下列期间内：

- 1、公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前三十日起算；
- 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对本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在决策过程中，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。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

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向激励对象首次授予限制性股票并完成公告等相关程序。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，未完成授予的限制性股票失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。预留部分的授予日遵循上述原则，并在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内由董事会确认。

三、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，且获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

1、公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前三十日起算；

2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；

3、自可能对本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在决策过程中，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。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占首次授予限制性股票总量的比例
首次授予的限制性股票第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	30%
首次授予的限制性股票第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
首次授予的限制性股票第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	40%

若预留部分在 2022 年度授予，则预留部分归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	预留权益数量占预留授予限制性股票总量的比例
预留授予的限制性股票第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	30%
预留授予的限制性股票第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
预留授予的限制性股票第三个归属期	自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	40%

若预留部分在 2023 年度授予，则预留部分归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	预留权益数量占预留授予限制性股票总量的比例
预留授予的限制性股票第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
预留授予的限制性股票第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，作废失效。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属，作废失效。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理归属条件已成就的限制性股票归属事宜。

四、本激励计划禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期。若激励对象为公司持有公司 5% 以上股份的股东、董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，包括但不限于：

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、激励对象为持有公司 5% 以上股份的股东、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。

3、在本激励计划有效期内，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》中对公司持有公司 5%以上股份的股东、董事和高级管理人员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《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。

第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

一、限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格为每股 20.00 元，即满足归属条件后，激励对象可以每股 20.00 元的价格购买公司向激励对象增发的公司 A 股普通股股票。预留部分限制性股票授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格相同。

二、限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价 40.00 元（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）的 50%，即每股 20.00 元；

2、本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价 37.53 元（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）的 50%，即每股 18.77 元。

根据以上定价原则，公司本激励计划首次授予部分限制性股票的授予价格为 20.00 元/股。预留部分限制性股票授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格相同。

第八章 限制性股票的授予与归属条件

一、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票：

1、公司未发生以下任一情形：

（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。

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。

二、限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属

事宜：

1、公司未发生以下任一情形：

（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。

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。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第 2 条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3、激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期

限。

4、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的归属考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	满足下列条件之一： ①以公司 2021 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 35%； ②以公司 2021 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 20%。
第二个归属期	满足下列条件之一： ①以公司 2021 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 75%； ②以公司 2021 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 60%。
第三个归属期	满足下列条件之一： ①以公司 2021 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 125%； ②以公司 2021 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 160%。

注 1：上述“营业收入”、“净利润”以经审计的合并报表所载数据为计算依据；

注 2：上述“净利润”指标均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除本激励计划股份支付费用的数值作为计算依据。

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下：

（1）若预留授予的限制性股票于 2022 年度进行授予，则归属考核年度及各年度业绩考核目标与首次授予部分相同；

（2）若预留授予的限制性股票于 2023 年度进行授予，则归属考核年度为 2023-2024 两个会计年度，各年度业绩考核目标如下所示：

归属期	业绩考核目标
第二个归属期	满足下列条件之一： ①以公司 2021 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 75%； ②以公司 2021 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 60%。
第三个归属期	满足下列条件之一： ①以公司 2021 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于

	125%； ②以公司 2021 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 160%。
--	--------------------------------------------------

注 1：上述“营业收入”、“净利润”以经审计的合并报表所载数据为计算依据；

注 2：上述“净利润”指标均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除本激励计划股份支付费用的数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

5、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

个人层面考核结果	优秀/良好	合格	不合格
个人层面归属比例（N）	100%	60%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×个人层面可归属比例（N）。

激励对象当期计划归属的限制性股票因个人层面考核原因不能归属或不能完全归属的，不可递延至下期归属，并作废失效。

三、考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划的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营业收入增长率或净利润增长率。营业收入增长率可以反映公司主要经营成果；净利润增长率反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。公司所设定的业绩考核目标是充分考虑了公司目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，并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。

除公司层面的业绩考核外，公司对所有激励对象个人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前一年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

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。

第九章 限制性股票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日至激励对象完成限制性股票归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、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

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量； 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授予/归属数量。

2、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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授予/归属数量。

3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量； 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授予/归属数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

二、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属前，公司有资本公积

转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。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

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 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

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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）； P 为调整后的授予价格。

3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； P 为调整后的授予价格。

4、派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 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、限制性股票激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案（因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属

数量和价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东大会审议）。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

第十章 限制性股票的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

一、限制性股票的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》、《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》以及《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》关于公允价值确定的相关规定，公司选择 Black-Scholes 模型来计算第二类限制性股票的公允价值，并于 2022 年 4 月 11 日用该模型对首次授予的 197.60 万份第二类限制性股票进行测算。

（1）标的股价：41.67 元/股（测算日收盘价为 41.67 元/股）

（2）有效期分别为：1 年、2 年、3 年（授予日起至每期首个可归属日的期限）

（3）波动率分别为：24.00%、25.42%、26.70%（采用创业板综最近 1 年、2 年、3 年的波动率）

（4）无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）

（5）股息率：0.60%（采用公司最近的股息率预计）

二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司拟向激励对象授予限制性股票不超过 217.60 万股，其中首次授予 197.60 万股。公司按照相关估值工具确定授予日第二类限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划授予的股份支付费用，该等费用总额作为公司本股权激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照归属比例进行分期确认，且在经常性

损益中列支，根据会计准则的规定，具体金额应以“实际授予日”计算的股份公允价值为准。

假设公司 2022 年 4 月首次授予限制性股票，则 2022-2025 年首次授予限制性股票股份支付费用摊销情况如下：

首次授予限制性股票的数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2022年 （万元）	2023年 （万元）	2024年 （万元）	2025年 （万元）
197.60	4,391.12	1,905.00	1,574.32	762.12	149.67

注 1：上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与授予日、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关。上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响；

注 2：上述成本摊销预测不含本激励计划的预留部分，成本摊销对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响但影响程度有限。若考虑限制性股票激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发激励对象的积极性，提高经营效率，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

第十一章 本激励计划的实施程序

一、本激励计划的生效程序

（一）公司董事会负责拟订本激励计划草案及摘要。

（二）公司董事会应当依法对本激励计划作出决议，与激励对象存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施限制性股票的授予、归属、登记工作。

（三）独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。公司应当聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书，根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专业意见。

（四）本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于 10 日）。监事会应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本计划前 5 日披露监事会对激励对象名单的公示情况说明及审核意见。

（五）公司股东大会在对本次限制性股票激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本次限制性股票激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东大会审议本激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

（六）本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、归属和登记工作。

二、本激励计划的授予程序

（一）股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《股权激励协议书》，以约定双方的权利义务关系。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本激励计划设定的授予条件是否成就进行审议并公告，预留部分限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

（三）公司监事会应当对限制性股票的授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

（四）公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

（五）本股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应在 60 日内按照相关规定召开董事会会议向首次授予限制性股票部分的激励对象授予限制性股票并完成公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作，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，未完成授予的限制性股票失效，且终止激励计划后的 3 个月内不得再次审议股权激励计划。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

（六）预留部分限制性股票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，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

三、本激励计划的归属程序

（一）限制性股票归属前，董事会应当就本激励计划设定的归属条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见，律师事务所应当对激励对象归属条件是否成就出具法律意见。

（二）归属期内，对于满足归属条件的激励对象，需将认购限制性股票的资金按照公司规定缴款至公司指定账户，由公司统一办理归属事宜，逾期未缴款视为激励对象放弃认购已满足归属条件的限制性股票；对于未满足归属条件的激励对象，当批次对应的限制性股票取消归属，并作废失效，不得递延。公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告独立董事、监事会、律师事

务所意见及相关实施情况的公告。

（三）公司统一办理限制性股票归属事宜前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司办理归属事宜。

四、本激励计划的变更和调整程序

（一）公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东大会审议通过，且不得包括下列情形：

- 1、导致提前归属的情形；
- 2、降低授予价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外）。

公司拟在当年第三季度报告披露后变更本激励计划的，不得降低当年行使权益的条件。

公司应及时披露变更前后方案的修订情况对比说明，独立董事及监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》等法律法规的有关规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（二）在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属前，因公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项需要调整权益价格或者数量的，应经公司董事会作出决议并对外披露，按照本激励计划约定的原则、方式和程序进行调整。律师事务所应发表意见并披露。

五、本激励计划的终止程序

（一）公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

（二）公司在股东大会审议通过本激励计划之后拟终止实施本激励计划的，

应由股东大会审议决定。

（三）律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《管理办法》等相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（四）本激励计划终止时，尚未归属的限制性股票由公司作废失效。

第十二章 公司/激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

（一）公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划的有关规定对激励对象进行绩效考核，审核和监督激励对象是否具有归属的资格。若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，公司将按本激励计划规定的原则，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，由公司作废失效。

（二）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

（三）公司应及时按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

（四）公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司等的有关规定，为满足归属条件的激励对象按规定办理限制性股票的归属登记事宜。因中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司造成激励对象未能按自身意愿完成限制性股票归属登记事宜，并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（五）公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或考核不合格，或者激励对象因触犯法律、违反职业道德、违反公司规章制度、泄露公司机密/商业秘密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，公司可以对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，由公司作废失效。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

（六）法律、行政法规、规范性文件和本次激励计划规定的其它相关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

（二）激励对象参与本激励计划的资金来源为自筹资金，激励对象应当保证

资金来源合法合规。

（三）激励对象获授的限制性股票在完成归属登记前不得转让、用于担保或偿还债务等。激励对象获授的限制性股票在归属前不享有投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配或公积金（包括资本公积、盈余公积）转增股份。

（四）激励对象因参与本激励计划获得的利益，应按国家税收法律法规的有关规定缴纳个人所得税及其它税费。

（五）如公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

（六）激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》《上市规则》等规定中不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，由公司作废失效。

（七）法律、行政法规、规范性文件和本次激励计划规定的其它相关权利义务。

第十三章 公司/激励对象发生异动时的处理方式

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，由公司作废失效：

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情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立的情形。

（三）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，由公司作废失效；激励对象获授限制性股票已归属的，所有激励对象应当返还其已获授权益。公司董事会应当按照前述规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还利益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司或下属分公司、子公司内任职的，已获授但尚未归属的限制性股票仍按本激励计划的规定执行。

2、若激励对象担任本公司监事、独立董事或其他不能持有公司限制性股票的

人员，则已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3、激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因上述原因导致公司解除与激励对象的聘用、雇佣或劳动关系的，激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益；已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。同时，情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

（二）激励对象离职

1、激励对象合同到期，且不再续约的或主动辞职的，其已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

2、激励对象若因公司裁员、协商一致解除合同等原因离职且不存在绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的，其已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

当出现以下行为时，公司可追回激励对象由本股权激励计划所获得的相关股权激励收益，并有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：

激励对象违反与公司签订的劳动合同/聘用协议、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议，或离职后从事竞争业务；违反相关法律，导致刑事犯罪；违反公司章程；其他影响履职的恶劣情况等。

（三）激励对象退休

1、激励对象退休返聘的，其已获授的限制性股票将完全按照退休前本计划规定的程序进行。

2、若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象退休而离职的，则已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

（四）激励对象丧失劳动能力

1、激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，其获授的限制性股票将完全按照因工受伤丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行归属，其个人层面绩效考

核结果不再纳入归属条件。

2、激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，则已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

（五）激励对象身故

1、激励对象若因执行职务而身故的，其已获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人持有，并按照身故前本激励计划规定的程序进行归属，其个人层面绩效考核结果不再纳入归属条件。继承人在继承前需缴纳完毕已归属部分的个人所得税。

2、激励对象若因其他原因而身故的，则已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（六）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

第十四章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《股权激励协议书》所发生的争议或纠纷，双方应通过协商方式解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过协商方式解决的，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼。

第十五章 附则

- 一、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

山东凯盛新材料股份有限公司董事会

2022年4月11日