

## 绿盟科技集团股份有限公司

### 关于 2022 年股票期权激励计划首次授予登记完成的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

#### 重要内容提示：

1. 股票期权简称：绿盟 JLC3
2. 股票期权代码：036507
3. 股票期权首次授予数量：1576.70 万份
4. 股票期权首次激励对象人数：312 人
5. 股票期权首次登记完成时间：2022 年 8 月 15 日

根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）、《绿盟科技集团股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称《激励计划（草案）》、“本次激励计划”或“本激励计划”）的相关规定以及公司 2022 年第一次临时股东大会的授权，绿盟科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）于 2022 年 7 月 18 日召开的第四届董事会第九次临时会议、第四届监事会第四次临时会议审议通过了《关于向 2022 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》，确定以 2022 年 7 月 18 日为首次授权日，向 313 名激励对象授予 1,580.70 万份股票期权。目前，公司董事会已完成股票期权的首次授予登记工作，现将有关事项说明如下：

#### 一、本次激励计划已履行的审批程序

（一）2022 年 6 月 2 日，公司召开第四届董事会第七次临时会议，审议通过了《2022 年股票期权激励计划（草案）及摘要》《2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法》《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》。公司独立董事就本次激励计划发表了同意的独立意见。

同日，公司召开第四届监事会第三次临时会议，审议通过了《2022 年股票期

权激励计划（草案）及摘要》《2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法》《关于核实<2022 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。

北京市金杜律师事务所出具了法律意见书，深圳价值在线咨询顾问有限公司出具了独立财务顾问报告。

（二）2022 年 6 月 23 日，公司于巨潮资讯网披露了《独立董事关于公开征集表决权的公告》，独立董事姜晓丹先生作为征集人就公司拟定于 2022 年 7 月 8 日召开的 2022 年第一次临时股东大会审议的本次激励计划相关议案向公司全体股东公开征集表决权。

（三）2022 年 6 月 17 日至 2022 年 6 月 27 日，公司在内部网站公示了激励对象名单（包含姓名及职务）。在公示期内，监事会核查了本次激励计划首次授予激励对象的名单、身份证件、激励对象与公司（含分公司及控股子公司）签订的劳动合同、激励对象在公司担任的职务及其任职文件等，期间公司监事会未收到任何组织或个人对公司本次激励计划首次拟授予激励对象提出的异议。2022 年 6 月 29 日，公司披露了《监事会关于公司 2022 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》。

（四）2022 年 7 月 8 日，公司召开 2022 年第一次临时股东大会，审议通过了《2022 年股票期权激励计划（草案）及摘要》《2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法》《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》。本次激励计划获得 2022 年第一次临时股东大会的批准，董事会被授权确定股票期权授权日、在条件成就时向激励对象授予股票期权并办理授予股票期权所必需的全部事宜。

同日，公司披露了《关于 2022 年股票期权激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

（五）2022 年 7 月 18 日，公司召开第四届董事会第九次临时会议、第四届监事会第四次临时会议，分别审议通过了《关于调整 2022 年股票期权激励计划相关事项的议案》和《关于向 2022 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》。确定以 2022 年 7 月 18 日为首次授权日，向 313 名激励对象授予 1,580.70 万份股票期权，行权价格 9.763 元/份。

公司独立董事就前述议案发表了同意的独立意见。监事会对前述事项进行核查并发表了核查意见。北京市金杜律师事务所出具了法律意见书，深圳价值在线咨询顾问有限公司出具了独立财务顾问报告。

## 二、本次激励计划首次授予情况

(一) 首次授权日：2022年7月18日

(二) 首次授予数量：1576.70万份

(三) 首次授予人数：312人

(四) 行权价格：9.763元/份

(五) 股票来源：公司向激励对象定向发行本公司A股普通股股票

(六) 首次授予股票期权的具体分配情况：

姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占本计划拟授予股票期权总数的比例	占公司当前股本总额的比例
骨干业务（技术）人员 （合计312人）		1576.70	94.0359%	1.9744%
<b>首次授予部分合计</b>		<b>1576.70</b>	<b>94.0359%</b>	<b>1.9744%</b>

注：1. 上述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本公司股票均未超过公司股本总额的1%。公司全部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%。

2. 本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事、外籍员工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。

3. 上表中部分合计数与各加数直接相加之和在尾数上存在差异，均系计算中四舍五入造成。

### (七) 有效期

本激励计划首次授予股票期权的有效期为自股票期权首次授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过48个月。

### (八) 等待期

本激励计划首次授予股票期权的等待期为自首次授权日起12个月、24个月、36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。

### (九) 行权安排

本激励计划首次授予股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
首次授予期权第一个行权期	自首次授权之日起12个月后的首个交易日起至首次授权之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
首次授予期权第二个行权期	自首次授权之日起24个月后的首个交易日起至首次授权之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予期权第三个行权期	自首次授权之日起36个月后的首个交易日起至首次授权之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

(十) 期权行权业绩考核条件

1. 公司层面业绩考核要求

本计划考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2021 年营业收入、净利润为业绩基数，对各考核年度的营业收入、净利润相比 2021 年营业收入增长率（A1）、净利润增长率（A2）同时进行考核，各年度业绩考核目标如下：

行权期	对应考核年度	考核年度营业收入相比 2021 年营业收入增长率（A1）		
		目标值（Am1）	区间值（Ad1）	触发值（An1）
首次授予期权第一个行权期	2022	20%	15%	10%
首次授予期权第二个行权期	2023	40%	32.5%	22.5%
首次授予期权第三个行权期	2024	60%	50%	35%

行权期	对应考核年度	考核年度净利润相比 2021 年净利润增长率（A2）		
		目标值（Am2）	区间值（Ad2）	触发值（An2）
首次授予期权第一个行权期	2022	20%	15%	10%
首次授予期权第二个行权期	2023	40%	32.5%	22.5%
首次授予期权第三个行权期	2024	60%	50%	35%

注：（1）上述净利润是指合并报表扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部有效期内的股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的影响；

（2）上述营业收入、净利润均以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

根据上述指标各年度的考核目标完成情况，各期公司层面可行权比例（X）与考核年度业绩完成度（A1、A2）相挂钩，具体行权比例安排如下：

考核指标	业绩完成度	考核指标对应行权比例 (X1,X2)
考核年度营业收入相比2021年营业收入增长率 (A1)	$A1 \geq Am1$	X1=100%
	$Ad1 \leq A1 < Am1$	X1=80%
	$An1 \leq A1 < Ad1$	X1=50%
	$A1 < An1$	X1=0
考核年度净利润相比2021年净利润增长率 (A2)	$A2 \geq Am2$	X2=100%
	$Ad2 \leq A2 < Am2$	X2=80%
	$An2 \leq A2 < Ad2$	X2=50%
	$A2 < An2$	X2=0

公司层面可行权比例 (X)	$X = \text{Min}(X1, X2)$ , 即X取X1、X2孰低值
---------------	--

注：(1) 上述净利润是指合并报表扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部有效期内的股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的影响。

(2) 上述营业收入、净利润均以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

股票期权行权条件达成，则激励对象可按照本激励计划的规定行权，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。各行权期内，因公司业绩水平未达到业绩考核目标的部分，所有激励对象对应股票期权不得行权，由公司注销。

## 2. 个人层面绩效考核要求

本激励计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核，绩效考核结果划分为 O、A、B、C 和 D 五个等级。在公司层面业绩考核达标的前提下，届时根据以下考核评级表中对应的个人绩效考核结果确定激励对象最终可行权数量，具体如下：

考核结果	O 和 A	B	C	D
行权比例 (Y)	100%	90%	50%	0

个人当期可行权股票期权数量=当年计划行权数量×公司层面业绩达成情况对应行权比例 (X) ×个人层面业绩考核结果对应行权比例 (Y)。

激励对象在行权期对应的考核年度内个人绩效考核结果达到 C 及以上，方可获得行权的资格。若激励对象考核不合格或未达计划可行权比例的股票期权不得

行权，由公司注销，不可递延至下一年度。

### 三、股票期权首次授予登记完成情况

(一) 期权简称：绿盟 JLC3

(二) 期权代码：036507

(三) 股票期权首次授予登记完成时间：2022 年 8 月 15 日

### 四、激励对象获授股票期权与已披露的激励计划存在差异的说明

(一) 2022 年 6 月 2 日，公司召开第四届董事会第七次临时会议，审议通过《2022 年股票期权激励计划（草案）及摘要》及其相关议案。本次激励计划首次授予情况为：向 317 名激励对象授予股票期权 1,600.30 万份，行权价格为 9.83 元/份。预留授予数量为 100.00 万份。

(二) 2022 年 7 月 8 日，公司召开 2022 年第一次临时股东大会，审议通过《2022 年股票期权激励计划（草案）及摘要》及其相关议案。

(三) 2022 年 7 月 18 日，公司召开第四届董事会第九次临时会议，审议通过如下议案：

#### 1. 审议通过《关于调整 2022 年股票期权激励计划相关事项的议案》。

鉴于本次激励计划所确定的 317 名激励对象中，有 4 名激励对象离职，不再具备激励对象资格，根据公司 2022 年第一次临时股东大会的授权，董事会对本次激励计划的首次授予激励对象名单及授予数量进行调整。本次调整后，首次授予激励对象人数减少 4 人，由 317 人调整为 313 人；本次激励计划股票期权授予数量减少 19.60 万份，由原 1,700.30 万份调整为 1,680.70 万份，其中，首次授予数量减少 19.60 万份，由原 1,600.30 万份调整为 1,580.70 万份，预留授予数量为 100.00 万份保持不变。

鉴于公司 2021 年年度权益分派方案已于 2022 年 6 月 16 日实施完毕，向全体股东每 10 股派发现金红利人民币 0.67 元（含税）。公司根据本次激励计划的规定以及 2022 年第一次临时股东大会对董事会的授权，同意将本次激励计划股票期权的行权价格进行调整，由 9.83 元/份调整为 9.763 元/份。

上述调整具体内容详见公司在巨潮资讯网 (<http://www.cninfo.com.cn>) 披露的《关于调整 2022 年股票期权激励计划相关事项的公告》。

2. 审议通过《关于向 2022 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》。同意以 2022 年 7 月 18 日为首次授权日，以 9.763 元/份的行权价格向符合授予条件的 313 名激励对象授予 1,580.70 万份股票期权。

本次授予具体情况详见公司在巨潮资讯网 (<http://www.cninfo.com.cn>) 披露的《关于向 2022 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的公告》。

(四) 在首次授权日确定后、权益登记过程中，1 名激励对象因离职不再具备激励资格，因此本激励计划首次授予激励对象人数减少 1 人，由 313 人调整为 312 人；首次授予股票期权数量减少 4.00 万份，由 1,580.70 万份调整为 1576.70 万份；行权价格不变。

除上述情况外，本次实施的股权激励计划与已披露的激励计划不存在差异。

特此公告。

绿盟科技集团股份有限公司董事会

2022年8月15日