

金圆统一证券有限公司  
关于  
福建闽瑞新合纤股份有限公司  
2023 年股票期权激励计划  
之  
合法合规性意见



**金圆统一证券有限公司**  
JINYUAN PRESIDENT SECURITIES CO., LTD.

二〇二三年九月

## 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

| 释义项目                 |   | 释义                                       |
|----------------------|---|--|
| 闽瑞股份、公司              | 指 | 福建闽瑞新合纤股份有限公司                            |
| 金圆统一证券、主办券商          | 指 | 金圆统一证券有限公司                               |
| 股票期权激励计划、激励计划、本次激励计划 | 指 | 《福建闽瑞新合纤股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（草案）》       |
| 股票期权、期权              | 指 | 公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买公司一定数量股份的权利 |
| 激励对象                 | 指 | 按照本计划规定获得股票期权的公司董事、高级管理人员、核心员工           |
| 授予日                  | 指 | 公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日               |
| 等待期                  | 指 | 股票期权授予登记完成日至股票期权可行权日之间的时间段               |
| 有效期                  | 指 | 从公司期权授予日至股票期权失效日止的时间段                    |
| 行权                   | 指 | 激励对象根据本计划行使其所设定的条件购买公司股票行为               |
| 可行权日                 | 指 | 指等待期结束后，激励对象可以行权的日期，可行权日必须是交易日           |
| 行权条件                 | 指 | 根据本计划，激励对象行使股票期权所必须满足的条件                 |
| 行权价格                 | 指 | 本计划所确定的激励对象购买公司股票的价格                     |
| 股转公司                 | 指 | 全国中小企业股份转让系统有限责任公司                       |
| 《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》                             |
| 《监管指引第 6 号》          | 指 | 《非上市公司监管指引第 6 号——股权激励和员工持股计划的监管要求(试行)》   |
| 《公司章程》               | 指 | 《福建闽瑞新合纤股份有限公司章程》                        |
| 元、万元                 | 指 | 人民币元、万元                                  |

根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《非上市公众公司监督管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励与员工持股计划的监管要求（试行）》（以下简称“《监管指引第6号》”）以及《全国中小企业股份转让系统股权激励和员工持股计划业务办理指南》（以下简称“《指南》”）的有关规定，福建闽瑞新合纤股份有限公司（以下简称“闽瑞股份”、“挂牌公司”或“公司”）制定了福建闽瑞新合纤股份有限公司2023年股票期权激励计划（草案）。

金圆统一证券有限公司（以下简称“金圆统一”、“主办券商”）作为闽瑞股份的主办券商，对闽瑞股份激励计划草案的合法合规性出具本核查意见。

如无特别说明，本意见中释义内容和《福建闽瑞新合纤股份有限公司2023年股票期权激励计划（草案）》中一致。

## 一、关于挂牌公司与激励对象是否符合《监管指引第6号》的规定的核查意见

### （一）关于挂牌公司是否存在相关负面情况的核查意见

经核查闽瑞股份2022年度审计报告、闽瑞股份出具的承诺函、中国执行信息公开网、国家企业信用信息公示系统、证券期货市场失信记录、信用中国，主办券商认为：

公司不存在下列不得实行股权激励的负面行为：

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的；

2、最近12个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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的；

3、因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查等情形。

### （二）关于激励对象是否存在相关负面情况的核查意见

本次激励计划的激励对象为挂牌公司的董事、高级管理人员及核心员工，共

计 30 人。

经核查全部激励对象出具的不存在相关情况的承诺函、中国执行信息公开网、期货市场失信记录、信用中国，激励对象不存在下列情形：

- 1、最近 12 个月内被股转公司认定为不适当人选；
- 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、被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间；
- 5、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；
- 6、法律法规规定不得参与公司股权激励的；
- 7、中国证监会和股转公司认定的其他情形。

综上所述，主办券商认为：挂牌公司及激励对象不存在《监管指引第 6 号》等相关法律法规规定的明显损害公司及全体股东利益的情形。

## 二、关于本次激励计划的审议程序和信息披露的核查意见

2023 年 9 月 8 日，闽瑞股份召开第四届董事会第三次会议，审议通过了《关于<福建闽瑞新合纤股份有限公司 2023 年股票期权激励计划>（草案）的议案》《关于认定公司核心员工的议案》《关于公司 2023 年股票期权激励计划授予的激励对象名单的议案》《关于签署附生效条件的<2023 年股票期权授予合同>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理 2023 年股票期权激励计划相关事宜的议案》等相关议案，上述议案尚需提交公司股东大会审议。

2023 年 9 月 8 日，闽瑞股份召开第四届监事会第三次会议，审议通过了《关于<福建闽瑞新合纤股份有限公司 2023 年股票期权激励计划>（草案）的议案》《关于认定公司核心员工的议案》《关于公司 2023 年股票期权激励计划授予的激励对象名单的议案》等相关议案，上述议案尚需提交公司股东大会审议。

2023 年 9 月 11 日，公司在全国中小企业股份转让系统披露了上述决议公告

以及《福建闽瑞新合纤股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（草案）》、《关于对拟认定核心员工进行公示并征求意见的公告》、《2023 年股票期权激励计划授予的激励对象名单》等公告。

此次拟认定核心员工公示期为 2023 年 9 月 11 日至 2023 年 9 月 21 日，不少于 10 日。公司监事会已对本次股权激励计划发表了同意的意见。

综上所述，主办券商认为：公司已履行了相关审议程序并在全国中小企业股份转让系统披露，核心员工名单已公示，本次股权激励相关事项尚需提交公司股东大会审议。

本次激励计划的审议程序和信息披露符合《监管指引第 6 号》的相关规定。

### 三、关于激励对象、标的股票来源的核查意见

#### （一）关于激励对象的核查意见

根据《福建闽瑞新合纤股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（草案）》，本激励计划的激励对象为公司（含全资子公司）的董事、高级管理人员及核心员工，共计 30 人，占公司全部职工人数的比例为 8.26%。本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事。激励对象包括挂牌公司持有 5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。其中：陈兴华持有公司 45,765,250 股，占公司总股本的 24.15%为公司实际控制人。陈兴华作为公司创始人、董事长及经营管理团队的核心，为公司做出了巨大贡献和价值，但陈兴华的持股比例较低，不利于公司长远发展；陈兴华主要负责公司战略规划、商业模式梳理、核心人才体搭建，以及对接资本市场沟通合作、战略性资源拓展等，在公司发挥着不可替代的核心作用。本次将陈兴华纳入激励对象，一是对其历史工作的肯定，二是对其未来工作的激励；且陈兴华不属于不得参与激励计划的岗位和人员，在本激励计划中的行权条件与其他激励对象一致，不存在特殊的条件。

2023 年 9 月 8 日，公司第四届董事会第三次会议、第四届监事会第三次会议审议通过《关于认定公司核心员工的议案》，尚需股东大会审议。2023 年 9 月 11 日，闽瑞股份通过公司公告等形式，在公司内部就提名核心员工、本次激励计划激励对象名单进行了公示，时间不少于 10 天。截至本核查意见披露日，公示

期间公司员工未对提名核心员工、本次激励计划的激励对象名单提出异议。

综上所述，主办券商认为，公司激励对象名单已经公司董事会、监事会审议通过，尚需股东大会审议，挂牌公司已在股东大会召开前在内部公示激励对象名单及相关情况，公示期不少于 10 天，符合《监管指引第 6 号》的相关规定。

## **（二）关于标的股票来源的核查意见**

根据本次《激励计划》，本次激励计划采取的激励形式为股票期权，本次激励计划标的股票来源方式为向激励对象发行股票。公司拟发行的股票种类为人民币普通股。

综上所述，主办券商认为，本次股权激励计划标的股票来源方式符合《监管指引第 6 号》等相关规定。

## **四、关于激励对象名单公示情况的核查意见**

闽瑞股份已于 2023 年 9 月 11 日在全国中小企业股份转让系统披露《2023 年股票期权激励计划授予的激励对象名单》及《关于对拟认定核心员工进行公示并征求意见的公告》，公示期 2023 年 9 月 11 日至 2023 年 9 月 21 日。闽瑞股份监事会已对上述激励名单进行了审核并发表书面意见，公司监事会已对本次股权激励计划发表了同意的意见。

主办券商认为：公司已在股东大会前，通过全国中小企业股份转让系统公示了激励对象的名单，公示期不少于 10 天，监事会已发表书面意见，符合《监管指引第 6 号》的相关规定。

## **五、关于本次激励计划的有效期，股票期权的授予日、可行权日、行权有效期和行权安排的核查意见**

根据《福建闽瑞新合纤股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（草案）》，本次激励计划的有效期、股票期权的授予日、可行权日、行权有效期、行权安排和禁售期安排如下：

### **（一）本次激励计划的有效期**

根据《福建闽瑞新合纤股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（草案）》，闽瑞股份 2023 年股票期权激励计划有效期为自股票期权授权日起至全部行权完毕或注销完毕之日止，有效期从首次授予权益日起不超过 10 年。

## （二）本次激励计划的授予日

本次股权激励计划的授权日为本激励计划经公司股东大会审议通过之日。

经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内授予权益，并完成登记、公告等相关程序。授权日必须为交易日。

不得在下列期间内对激励对象授出权益：

- 1、公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对本公司股票及其他证券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、中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

## （三）本次激励计划的授予权益的等待期

股票期权激励计划的等待期为股票期权授予登记完成日至股票期权可行权日之间的时间段。激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自授权登记完成日起计算，首次授予的股票期权等待期分别为 12 个月、24 个月、36 个月。

若预留部分于 2023 年 9 月 30 日前（含 2023 年 9 月 30 日）授予，则预留权益的等待期为与首次授予相同。若预留部分于 2023 年 10 月 1 日（含 2023 年 10 月 1 日）后授予，则预留部分等待期为自首次授予登记完成日起 24 个月、36 个月。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

## （四）激励计划的可行权日及行权安排

本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日必须为为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

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

2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；

3、自可能对本公司股票及其他证券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、中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

如公司持有百分之五以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为被激励对象在行权前6个月内发生过减持股票行为，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个月行权。

授予的股票期权行权安排如下表所示：

| 行权安排   | 行权期间   | 行权比例（%） |
|--------|--|---------|
| 第一个行权期 | 自首次授权登记完成日起12个月后的首个交易日起至首次授权登记完成日起24个月内的最后一个交易日当日止 | 30%     |
| 第二个行权期 | 自首次授权登记完成日起24个月后的首个交易日起至首次授权登记完成日起36个月内的最后一个交易日当日止 | 30%     |
| 第三个行权期 | 自首次授权登记完成日起36个月后的首个交易日起至首次授权登记完成日起48个月内的最后一个交易日当日止 | 40%     |
| 合计     | -  | 100%    |

预留部分的股票期权若在2023年9月30日前（含2023年9月30日）授出，则行权安排与首次授予相同。若在2023年10月1日后（含2023年10月1日），则行权安排如下表所示：

| 行权安排   | 行权期间   | 行权比例（%） |
|--------|--|---------|
| 第一个行权期 | 自首次授权登记完成日起24个月后的首个交易日起至首次授权登记完成日起36个月内的最后一个交易日当日止 | 50%     |
| 第二个行权期 | 自首次授权登记完成日起36个月后的首个交易日起至首次授权登记完成日起48个月内的最后一个交易日当日止 | 50%     |
| 合计     | -  | 100%    |

股票期权激励计划的等待期为股票期权授予登记完成日至股票期权可行权

日之间的时间段。激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自授权登记完成日起计算，首次授予的股票期权等待期分别为 12 个月、24 个月、36 个月。

若预留部分于 2023 年 9 月 30 日前（含 2023 年 9 月 30 日）授予，则预留权益的等待期为与首次授予相同。若预留部分于 2023 年 10 月 1 日后（含 2023 年 10 月 1 日）授予，则预留部分等待期为自首次授予登记完成日起 24 个月、36 个月。

激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

等待期满后，未满足行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销，股票期权行权条件未成就时，相关权益不得递延至下期。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

公司出现申请公开发行股票并上市的情形时，若当期行权条件已成就，经股东大会审议通过后，本激励计划授予的股票期权应递延至公司完成公开发行股票并上市后方可行权，激励对象不得对该等方案提出异议。

#### **（五）本次激励计划的禁售期**

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体内容如下：

（一）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。

（二）激励对象为公司持有百分之五以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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。

（三）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。

综上所述，经核查，主办券商认为：本次激励计划的有效期、股票期权的授予日、可行权日、行权有效期、行权安排和禁售期相关安排符合《监管指引第6号》的相关规定。

## 六、关于本次激励计划的行权价格的定价合理性的核查意见

### （一）确定方法

本次股票期权的行权价格采取自主定价方式，股票期权的行权价格为3.60元/股，行权价格不低于股票票面金额。预留部分股票期权的行权价格及确定方法与以上行权价格及确定方法相同。

### （二）定价方式的合理性说明

#### 1、每股净资产及每股收益

根据上会会计师事务所（特殊普通合伙）出具的上会师报字(2023)第4812号审计报告，截至2022年12月31日，公司归属于挂牌公司股东的净资产为679,140,085.65元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为3.58元，公司2022年年度归属于挂牌公司股东的净利润为58,322,223.10元，基本每股收益为0.36元。

本次行权价格不低于每股净资产。

#### 2、股票二级市场交易均价

目前，公司股票采取集合竞价交易方式进行转让。公司2023年9月8日召开董事会审议通过本激励计划草案，审议公司董事会前60个交易日公司股票均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量）每股5.49元，本次行权价格低于股票二级市场交易均价。

#### 3、前期发行价

公司自挂牌以来，进行过3次股票定向发行。截至审议本次股权激励相关议案的第一次董事会前，最近一次股票定向发行价格为每股5元，于2023年1月10日起在全国中小企业股份转让系统挂牌并公开转让。

本次激励计划采用自主定价方式，因公司股票二级市场交易不活跃，本次激

励计划行权价格的市场参考价为前次发行价5元。行权价格低于有效的市场参考价，对于行权价格低于有效的市场参考价的合理性说明如下：

### 1、本次激励计划的目的

本次激励计划的目的是为激励公司的管理团队以及核心骨干，充分调动员工的工作积极性和能动性。通过建立、健全公司长效激励机制，完善公司的薪酬体系，吸引和留住优秀人才。基于对公司发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则，有效将股东利益、公司利益和个人利益结合在一起，为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

### 2、有利于完善公司薪酬体系，为公司长远发展提供机制和人才保障

公司所在的行业为技术密集型行业，随着行业竞争者的不断增加，人才竞争日益加剧。为抓住行业发展机遇，保证公司的持续发展和创新能力，公司需要持续加大人才的培养和引进力度。本次股权激励计划以公司业绩作为核心考核指标，确定了激励对象为公司董事、高级管理人员、核心员工，共计30人。激励对象是公司重要工作的承担者，对于公司的发展均具有举足轻重的作用。通过股权激励政策的实施，有利于进一步完善公司现有薪酬体系，相对市场价较低的行权价格可以降低公司留人成本、激发员工动力。

激励对象未来的收益取决于公司未来公司二级市场股价与行权价格的差额，若行权价格较高，则在授予相同数量期权的情况下，授予期权的价值过低，起不到足够的激励作用。同时，相较市场参考价较低的行权价格也有利于使用预留权益吸引行业内外人才，强化人才队伍。

本次激励计划的行权价格还综合考量了各激励对象的薪酬水平，能够匹配各激励对象整体收入水平和支付能力，激励对象在行权时不必支付过高的对价，从而保证激励计划的可实施性。综合考虑激励对象在公司的岗位职责，本次股权激励计划行权价格及所对应的价值是适当的，实现的激励效果与授予规模是匹配的，且有利于进一步完善公司现有薪酬体系，为公司长远发展提供机制和人才保障。

### 3、本次激励计划行权价格的定价不存在利益输送的情况

本次激励计划由公司董事会负责拟定，董事会审议相关议案时，作为本次股权激励对象的关联董事均回避表决，且本次激励计划尚需提交公司股东大会审议通过后方可实施。本次激励计划的激励对象为公司董事和高级管理人员的，除需

满足股权激励考核指标要求外，减持公司股票还需遵守《公司法》《证券法》等相关法律法规规定，即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%，因此股权激励更有利于实现对董事、高级管理人员的长期绑定，有利于降低管理成本、保障公司的持续、规范、健康发展，是与公司长期共同发展的行为。本次激励计划行权价格的定价不存在利益输送的情况。

#### 4、有利于促进公司发展和维护股东权益

本着激励与约束对等的原则，在本次股权激励计划中，公司按照期权可行权数量设置了具有较高挑战性的公司层面业绩考核指标。公司层面业绩考核指标的目标值Am分别要求2023年度、2024年度以及2025年度公司剔除本次激励计划激励成本的净利润按扣非后孰低计算）分别不低于6,600万元、7,500万元和8,200万元，相比公司2022年度扣非后净利润5,692.71万元分别增加15.94%、31.75%和44.04%。

本次激励计划以低于市场参考价确定行权价格，可以进一步激发激励对象的主观能动性和创造性。以此为基础，本激励计划将为公司未来持续发展经营和股东权益带来正面影响，并推动激励目标的顺利实现。本次激励价格不低于每股净资产，不存在损害股东利益的情况。同时，本次激励计划设置较低的行权价格，在实现相同的预期激励效果的情况下，授予期权的规模相对较小，期权行权后对于公司原股东股权稀释较少，有利于维护原股东的利益。

#### 5、行权价格对应的公司估值与同行业可比公司的估值水平接近

公司本次期权激励计划制定的行权价格对应的公司估值接近同行业可比公司的估值水平。按照本次激励计划行权价格3.60元/股计算，本次股权激励对应的静态市盈率为11.70倍。公司主营业务为ES纤维生产及销售，所属行业为化学纤维制造业。根据公司的主营业务及所处行业，Wind行业分类（化学纤维指数），2022年市盈率（TTM）为19.08倍，考虑非上市公司流动性折扣后，可比市盈率约为13.36倍。

公司本次期权激励计划行权价格与同行业市盈率估值水平接近，本次激励计划的行权价格具有合理性。

#### 6、挂牌公司股票期权激励计划行权价格低于市场参考价的参考案例

经查询，挂牌公司股票期权激励计划行权价格低于市场参考价的案例如下：

| 序号 | 公司简称及代码              | 激励计划公告时间  | 市场参考价  | 行权价格   | 折价率    |
|----|----------------------|-----------|--|--------|--------|
| 1  | 创远仪器<br>831961（现北交所） | 2021/9/14 | 激励计划草案公告前1个、20个、60个、120个交易日股票交易均价，较高者为每股29.31元 | 20.52元 | 29.99% |
| 2  | 西南检测<br>839499       | 2021/12/3 | 2020年经审计每股净资产2.15元                             | 1.84元  | 14.42% |
| 3  | 胜软科技<br>833339       | 2022/7/4  | 股权激励计划（草案）披露日前60个交易日的交易均价作为有效市场参考价，即每股6.67元    | 5.10元  | 23.54% |
| 4  | 山脉科技<br>873471       | 2022/8/5  | 前期发行价格为3.5元/股                                  | 3.00元  | 14.29% |
| 5  | 安达科技<br>830809（现北交所） | 2022/8/5  | 本激励计划草案公告前60个交易日公司股票均价每股16.47元                 | 13.18元 | 19.98% |
| 6  | 天际航<br>831412        | 2022/8/29 | 市场参考价每股净资产1.77元和除权除息计算后发行价3.39元中的较高者，即3.39元。   | 2.5元   | 26.25% |

证监会《监管指引第6号》发布后，近期有胜软科技（833339）等6家挂牌公司股票期权激励计划行权价格低于市场参考价的案例，平均折价率为21.41%。在满足《监管指引第6号》规定并设置了合理有效的业绩考核指标的前提下，公司本次激励计划基于上述原因设置的行权价格低于市场参考价，折价率为28%，符合公司和此次激励计划的实际情况，具有合理性。

综上所述，本次股权激励行权价格为3.60元/股，不低于公司每股净资产，低于前次股票公开发行价格和二级市场交易价格。本次股权激励价格综合考虑了宏观经济环境、公司所处行业、公司成长性、每股净资产、二级市场交易价格、前次股票发行价格等多种因素，并在激励对象充分沟通的基础上最终确定。

本次股票期权行权价格定价考虑到本次股票期权授予的性质为股权激励，目的为激励公司的管理团队以及核心骨干，充分调动员工的工作积极性和能动性，建立、健全公司长效激励机制，完善公司的薪酬体系，吸引和留住优秀人才。同时，基于对公司发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则，有效将股东利益、公司利益和个人利益结合在一起，有利于公司发展和维护股东利益。行权价格对应的公司估值不低于同行业平均估值水平。本次股权激励价格符合《非上市公众公司监督管理办法》和《监管指引第6号》等有关规定，具有合理性和可行性。

### （三）本次激励计划是否有利于公司持续发展、是否损害公司股东利益

本次激励计划虽然会产生股份支付费用，但整体费用不会对公司日常经营产生不利影响。本次激励计划行权价格的相关定价依据和定价方法具有合理性，有利于公司持续发展。

公司实施本激励计划的主要目的为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动公司管理层及员工的积极性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和管理层、员工个人利益结合在一起，促进公司长期、持续、健康发展；同时公司也在授予权益的行权条件中设置了公司层面业绩考核指标和员工个人绩效考核要求，符合《管理办法》《监管指引第6号》《指南》等有关规定，具有合理性和可行性；有利于公司未来绩效考核的达成，不会对公司经营造成负面影响，不会损害公司股东利益。

综上所述，主办券商认为：本次激励计划行权价格的相关定价依据和定价方法具有合理性，有利于公司持续发展。本次股权激励价格符合《公众公司办法》《监管指引第6号》等有关规定，具有合理性和可行性，不会对公司经营造成负面影响，不存在损害股东利益的情形。

### 七、关于本次激励对象获授权益、行使权益的条件设置的合理性的核查意见

根据《福建闽瑞新合纤股份有限公司2023年股票期权激励计划（草案）》，本次激励计划获授权益、行使权益的条件设置如下：

#### （一）获授权益的条件

本次股权激励不存在获授权益条件。

#### 1、公司未发生如下负面情形

| 序号 | 挂牌公司负面情形   |
|----|--|
| 1  | 挂牌公司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  | 挂牌公司最近12个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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 |
| 3  | 挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查    |
| 4  | 法律法规规定不得实行股权激励的情形                                  |

|   |                            |
|---|----------------------------|
| 5 | 中国证监会或股转公司认定的不得实行股权激励的其他情形 |
|---|----------------------------|

## 2、激励对象未发生如下负面情形

| 序号 | 激励对象负面情形                                 |
|----|--|
| 1  | 激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任                    |
| 2  | 激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间            |
| 3  | 激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形                |
| 4  | 激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚           |
| 5  | 激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选 |
| 6  | 法律法规规定不得实行股权激励的                          |
| 7  | 中国证监会或股转公司认定的不得成为激励对象的其他情形               |

## (二) 行使权益的条件

### 1、公司未发生如下负面情形：

| 序号 | 挂牌公司负面情形   |
|----|--|
| 1  | 挂牌公司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  | 挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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 |
| 3  | 挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查      |
| 4  | 法律法规规定不得实行股权激励的                                      |
| 5  | 中国证监会或股转公司认定的不得成为激励对象的其他情形                           |

### 2、激励对象未发生如下负面情形：

| 序号 | 激励对象负面情形                                 |
|----|--|
| 1  | 激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任                    |
| 2  | 激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间            |
| 3  | 激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形                |
| 4  | 激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚           |
| 5  | 激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选 |
| 6  | 法律法规规定不得实行股权激励的                          |
| 7  | 中国证监会或股转公司认定的不得成为激励对象的其他情形               |

## (三) 公司业绩指标

| 序号 | 挂牌公司业绩指标   |
|----|--|
| 1  | 目标值 $A_m$ : 2023 年净利润 $A_m$ 不低于 6,600 万元; 触发值 $A_n$ : 2023 年净利润 $A_n$ 不低于 6,200 万元 |
| 2  | 目标值 $A_m$ : 2024 年净利润 $A_m$ 不低于 7,500 万元; 触发值 $A_n$ : 2024 年净利润 $A_n$ 不低于 7,000 万元 |
| 3  | 目标值 $A_m$ : 2025 年净利润 $A_m$ 不低于 8,200 万元; 触发值 $A_n$ : 2025 年净利润 $A_n$ 不低于 7,700 万元 |

注: 序号“1”指首次授予的股票期权的第一个行权期, 序号“2”指首次授予的股票期权的第二个行权期, 序号“3”指首次授予的股票期权的第三个行权期。预留部分的股票期权若在 2023 年 9 月 30 日前(含 2023 年 9 月 30 日)授予, 则公司层面业绩考核指标与首次授予部分一致; 若在 2023 年 10 月 1 日后(含 2023 年 10 月 1 日)授予, 则与首次授予部分的第二个行权期和第三个行权期的公司层面业绩考核指标一致。

业绩考核目标如下:

| 业绩考核目标                | 业绩完成度              | 公司层面当期可行权比例(X) |
|-----------------------|--------------------|----------------|
| 对应考核年度净利润 A (扣非后孰低计算) | $A \geq A_m$       | 100%           |
|                       | $A_n \leq A < A_m$ | 50%            |
|                       | $A < A_n$          | 0              |

注: 上述“净利润”指标均指已经剔除本次激励计划激励成本影响的经审计的归属于挂牌公司股东的净利润, 按扣除非经常性损益后孰低计算。上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。如公司未满足上述业绩考核目标, 则所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权, 由公司注销。

#### (四) 个人业绩指标

| 序号 | 激励对象个人绩效指标                         |
|----|------------------------------------|
| 1  | 考核年度绩效考核结果为优秀, 当期个人可行权比例 $Y=100\%$ |
| 2  | 考核年度绩效考核结果为良好, 当期个人可行权比例 $Y=80\%$  |
| 3  | 考核年度绩效考核结果为合格, 当期个人可行权比例 $Y=60\%$  |
| 4  | 考核年度绩效考核结果为不合格, 当期个人可行权比例 $Y=0$    |

#### (五) 绩效考核指标合理性说明

本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、个人层面绩效考核。本次激励计划公司层面以剔除本次激励计划激励成本的“净利润”为考核指标, 即净利润=当期经审计的公司合并报表归属于挂牌公司股东的净利润(按扣非后孰低计算)+当期本次激励计划股份支付费用的税后净影响数。净利润用以衡量企业盈利能力的成长性, 是衡量企业经营效益的重要指标。股份支付费用影响考核期内的净利润, 含股份支付费用的净利润不能体现公司实际业绩的发展

情况。本次业绩考核指标的设置也是考虑到剔除本次激励计划激励成本后的“净利润”与以前年度的业绩更具有可比性，使经营团队及核心骨干专注于经营业务指标的达成，从而有利于激励效果的体现。本次激励计划设置的业绩考核指标符合公司当前情况与发展趋势，是在综合考虑以前年度的业务经营情况与未来发展规划的基础上，同时兼顾考核可行性及激励效果，一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性，激发公司管理层和员工的自主能动性，将公司利益和管理层、员工利益结合在一起；另一方面，能聚焦公司未来发展战略方向，稳定经营目标，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

#### 1、对于公司层面业绩考核指标合理性的说明如下：

公司不同规格的拒水、亲水、抑菌等功能的 ES 纤维产品主要应用于下游热风无纺布系列产品的制造，终端产品主要应用于高端、新型吸收性卫生用品行业，包括但不限于：婴儿纸尿裤、女性卫生巾等。

近年来，婴儿纸尿裤的市场仍继续保持增长趋势，市场渗透率进一步提高。根据艾瑞咨询出具的《2022 年中国婴儿纸尿裤消费白皮书》，2020 年国内婴儿纸尿裤市场规模达到 486 亿元，且预计未来持续增长；2020 年国内婴儿纸尿裤市场渗透率达到了 77.1%，预计未来仍进一步增长。

中国女性卫生用品市场已经进入成熟期，市场规模稳定增长。经过近 30 年的持续增长，我国女性卫生用品市场已经进入成熟期。渗透率方面，我国女性卫生用品市场渗透率已基本饱和，达到美国、日本等发达国家的成熟市场水平，后续市场空间的拓展主要在于产品结构向高端化及功能细分发展。

公司主要生产高端 ES 纤维，无论是从下游市场还是从终端卫材行业本身来看，产品都在趋向中高端发展。从下游来看，随着中高收入人群的增加，女性个人健康意识不断增强、父母对婴儿卫生和健康意识的提高、老年人口数量的上升和对护理需求的上升，在此背景下，纸尿裤及卫生巾中高端市场持续扩容，中高端产品的市场需求增长超过行业平均，带动上游 ES 纤维及热风无纺布行业往中高端共同发展；从国内 ES 纤维行业本身来看，随着中国石化产业的迅速发展，产业链不断完善成熟，使得低端 ES 纤维原先的成本优势丧失，市场逐步萎缩，

正被中高端 ES 纤维逐步替代，行业及市场的发展将为公司业绩增长奠定基础。

## 2、关于绩效考核指标是否有激励效果和业绩考核目标设置合理性的说明

为了更有效应对市场变化，实现对于员工的激励效果，公司设置了业绩指标触发值  $A_n$ 。考核期内如公司净利润达到触发值  $A_n$  而未达到目标值  $A_m$ ，当期可行权比例为 50%。设置考核梯度可以鼓励激励对象最大限度地达成业绩指标，实现激励目的落地，充分发挥激励效果。

公司层面业绩考核指标的目标值  $A_m$  分别要求 2023 年度、2024 年度以及 2025 年度公司剔除本次激励计划激励成本的净利润（按扣非后孰低计算）分别不低于 6,600 万元、7,500 万元和 8,200 万元，相比公司 2022 年度扣非后净利润 5,692.71 万元分别增加 15.94%、31.75%和 44.04%。

综上所述，主办券商认为，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。本次激励计划获授权益、行使权益的条件设置符合《监管指引第 6 号》的相关规定。

## 八、关于本次激励计划会计处理方法、公允价值确定方法、估值参数取值、计提费用的合理性的核查意见

根据本次激励计划草案，本激励计划会计处理方法、公允价值确定方法、估值参数取值、计提费用的相关情况如下：

### （一）会计处理

根据财政部《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》的相关规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

#### 1、授权日会计处理

按照《企业会计准则第 11 号-股份支付》的规定，本股权激励为权益结算股

份支付，在授予日不做会计处理。公司将在授予日采用 Black-Scholes 模型确定期权在授予日的公允价值：

(1) 标的股价：5 元/股（按公司前次股票定向发行价格）

(2) 期权执行价格：3.60 元/股

(3) 有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（授予日至每行权期首个行权日的期限）

(4) 历史波动率：32.40%、37.00%、42.42%（采用 A 股同行业 27 家化学纤维制造业上市公司波动率）

(5) 无风险利率：2.10%、2.25%、2.33%（分别采用中国国债 1 年期、2 年期、3 年期收益率）

(6) 股息率：2.09%（年股息率取采用 A 股同行业 27 家化学纤维制造业上市公司三年平均股利收益率即 2.09%）

## 2、等待期会计处理

公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中的其他资本公积。

## 3、可行权日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

## 4、行权日会计处理

根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时将等待期内确认的“资本公积—其他资本公积”转入“资本公积—资本溢价”；如果全部或部分股票期权未被行权而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

## (二) 预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

本次股权激励适用股份支付会计政策，将按照股票期权在授权日的公允价值，

综合确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设首次授予日为 2023 年 9 月，则首次授予的 1,480 万份股票期权（对应 1,480 万股）各会计年度成本摊销情况测算见下表：

| 授予的股票期权数量（万份） | 需摊销的总费用（万元） | 2023 年（万元） | 2024 年（万元） | 2025 年（万元） | 2026 年（万元） |
|---------------|-------------|------------|------------|------------|------------|
| 1,480.00      | 2,555.96    | 353.78     | 1,250.85   | 664.21     | 287.12     |

注：

1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本，实际会计成本除与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关。

2、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，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑股票期权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。

3、本预测数是在一定的参数取值的基础上计算的，实际股权激励成本将根据授权日后各参数取值的变化而变化。公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响，具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

4、预留授予股票期权待实际授予日会计处理，与首次授予股票期权的会计处理方法相同。

主办券商认为：本次激励计划会计处理方法、公允价值确定方法、估值参数取值、计提费用具有合理性，符合《监管指引第 6 号》《企业会计准则》的相关规定；同时，主办券商提示：本预测数是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算的，实际股权激励成本将根据董事会确定授权日后各参数取值的变化而变化。

## 九、关于挂牌公司与激励对象签订协议的核查意见

公司拟与全体激励对象签署《2023 年股票期权授予合同》，《2023 年股票期

权授予合同》已约定公司与激励对象双方的相关权利义务，在本次激励计划相关议案经公司股东大会审议通过后生效。

经核查，主办券商认为，待生效的《2023 年股票期权授予合同》已确认本次激励计划的内容，并约定了公司与激励对象双方的其他权利义务，符合《监管指引第 6 号》等相关规定。

#### **十、关于挂牌公司及其董事、监事、高级管理人员以及所有激励对象出具承诺的情况的核查意见**

主办券商查阅了公司以及公司董事、监事、高级管理人员以及所有拟激励对象出具的承诺，具体情况如下：

##### **1、挂牌公司承诺：**

不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权行权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。

##### **2、公司董事、监事、高级管理人员承诺：**

本公司及董事、监事、高级管理人员承诺本股权激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。

##### **3、激励对象承诺：**

若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。

主办券商认为：公司及其董事、监事、高级管理人员以及所有激励对象已按照《监管指引第 6 号》的相关规定出具承诺。

#### **十一、关于激励对象参与本次激励计划涉及财务资助和资金来源的核查意见**

挂牌公司出具承诺：“激励对象参与本次激励计划的资金来源系激励对象合法合规的自筹资金，公司不存在为激励对象依本激励计划获取有关股票期权行权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）的情况。”

本次激励计划全体激励对象已出具承诺：“参与本次激励事项的资金来源合法合规，不存在违反法律、行政法规、中国证监会及全国中小企业股份转让系统有限责任公司的相关规定”。

经核查公司与全体激励对象出具的承诺，主办券商认为：激励对象参与本次激励计划的资金来源系合法合规的自筹资金，不存在挂牌公司为激励对象提供贷款以及其他任何形式的财务资助的情况，符合《监管指引第 6 号》的相关规定。

## 十二、关于《福建闽瑞新合纤股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（草案）》内容是否符合《监管指引第 6 号》的规定的核查意见

主办券商查阅了闽瑞股份《福建闽瑞新合纤股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（草案）》及《2023 年股票期权激励计划授予的激励对象名单》的相关公告，并按照《监管指引第 6 号》的要求逐项检查，公司《福建闽瑞新合纤股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（草案）》已载明如下事项：

- 1、股权激励的目的；
- 2、拟授出的权益数量，拟授出权益涉及的标的股票种类、来源、数量及占挂牌公司股本总额的百分比；
- 3、激励对象的姓名、职务、可获授的权益数量及占股权激励计划拟授出权益总量的百分比；
- 4、股权激励计划的有效期，限制性股票的授予日、可行权日、行权有效期和行权安排；
- 5、股权激励计划的行权价格及确定方法；
- 6、激励对象获授权益、行使权益的条件；
- 7、挂牌公司授出权益、激励对象行使权益的程序；

8、调整权益数量、标的股票数量、行权价格的方法和程序；

9、绩效考核指标，以及设定指标的科学性和合理性；

10、股权激励会计处理方法、股票期权公允价值的确定方法、涉及估值模型重要参数取值合理性、实施股权激励应当计提费用及对挂牌公司经营业绩的影响；

11、股权激励计划的变更、终止；

12、挂牌公司发生控制权变更、合并、分立、终止挂牌以及激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时股权激励计划的执行；

13、挂牌公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制；

14、挂牌公司与激励对象的其他权利义务。

综上所述，主办券商认为：公司《福建闽瑞新合纤股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（草案）》的内容符合《监管指引第 6 号》的规定。

（以下无正文）

（本页无正文，为《金圆统一证券有限公司关于福建闽瑞新合纤股份有限公司 2023 年股票期权激励计划之合法合规性意见》之签署页

金圆统一证券有限公司

