

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
预留权益授予事项
之
合法合规性意见



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

二〇二四年九月

目录

释义	3
一、关于挂牌公司与预留权益授予的激励对象是否符合《监管指引第 6 号》的规定的核查意见	4
二、关于本次激励计划预留权益授予事项的审议程序和信息披露的核查意见	5
三、关于预留权益授予的激励对象、标的股票来源的核查意见	6
四、关于预留权益授予的激励对象名单公示情况的核查意见	7
五、关于本次激励计划预留权益的有效期、授予日、可行权日、行权有效期和行权安排的核查意见	7
六、关于本次激励计划预留权益授予的激励对象获授权益、行使权益的条件设置的合理性的核查意见	10
七、关于挂牌公司与预留权益授予的激励对象签订协议的核查意见	14
八、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	14
九、关于预留权益授予的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	15
十、关于 2023 年股票期权激励计划预留权益授予是否符合《监管指引第 6 号》的规定的核查意见	16

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、挂牌公司、公司	指	福建闽瑞新合纤股份有限公司
金圆统一、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	《非上市公众公司监管指引第 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》

根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《非上市公司监督管理办法》《非上市公司监管指引第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》的有关规定，金圆统一证券有限公司（以下简称“金圆统一”、“主办券商”）作为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”）的主办券商，对闽瑞股份2023年股票期权激励计划预留权益授予事项进行审核并出具本意见。

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、关于挂牌公司与预留权益授予的激励对象是否符合《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2023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）关于预留权益授予的激励对象是否存在相关负面情况的核查意见

本次激励计划预留权益授予的激励对象为在挂牌公司任职的核心员工，共计1人。

经核查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、证券期货市场失信记录、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、关于本次激励计划预留权益授予事项的审议程序和信息披露的核查意见

2024 年 9 月 10 日，闽瑞股份召开第四届董事会第十二次会议，审议通过了《2023 年股票期权激励计划预留权益授予的议案》《关于召开 2024 年第四次临时股东大会的议案》等议案。

2024 年 9 月 10 日，闽瑞股份召开第四届监事会第八次会议，审议通过了《2023 年股票期权激励计划预留权益授予的议案》。

2024 年 9 月 10 日，公司在全国中小企业股份转让系统披露了《第四届董事会第十二次会议决议公告》《第四届监事会第八次会议决议公告》《2023 年股票期权激励计划预留权益授予的激励对象名单》《关于召开 2024 年第四次临时股东大会通知公告（提供网络投票）》等公告。

2024 年 9 月 10 日至 9 月 20 日，闽瑞股份在公司内部向公司全体员工就本

次股权激励计划预留权益授予的激励对象名单进行了公示，公示时间不少于 10 天。公示期间，公司全体员工未对本次股权激励计划预留权益授予的激励对象名单提出异议。

2024 年 9 月 23 日，公司监事会对本次股票期权激励计划预留权益的授予发表了同意的意见，公司在全国中小企业股份转让系统披露了《监事会关于 2023 年股票期权激励计划预留权益授予相关事项的核查意见》等公告。

2024 年 9 月 25 日，闽瑞股份召开 2024 年第四次临时股东大会，审议通过了《2023 年股票期权激励计划预留权益授予的议案》，公司在全国中小企业股份转让系统披露了《2024 年第四次临时股东大会决议公告》《2023 年股权激励计划预留股票期权授予公告》等公告。

综上所述，主办券商认为：截至本意见出具之日，本次激励计划预留权益授予事项的审议程序和信息披露符合《监管指引第 6 号》等相关规定。

三、关于预留权益授予的激励对象、标的股票来源的核查意见

（一）关于预留权益授予的激励对象的核查意见

根据本次股权激励预留权益授予事项，本次预留权益授予的激励对象为挂牌公司的核心员工，合计 1 人。激励对象不包括公司监事、独立董事，也不包括公司控股股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。预留权益的授予对象符合在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确。

经核查预留权益激励对象的劳动合同、身份证复印件，主办券商认为：本次激励计划预留权益授予的激励对象符合《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，本次激励计划预留权益授予的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，本次股权激励计划预留权益授予的标的股票来源方式符合《监管指引第 6 号》等相关规定。

四、关于预留权益授予的激励对象名单公示情况的核查意见

2024年9月10日，公司在全国中小企业股份转让系统披露了《2023年股票期权激励计划预留权益授予的激励对象名单》公告。

2024年9月10日至9月20日，闽瑞股份在公司内部向公司全体员工就本次股权激励计划预留权益授予的激励对象名单进行了公示，公示时间不少于10天。公示期间，公司全体员工未对本次股权激励计划预留权益授予的激励对象名单提出异议。

主办券商认为：公司已在股东大会前，向公司全体员工公示了预留权益授予的激励对象名单，公示期不少于10天，符合《监管指引第6号》的相关规定。

五、关于本次激励计划预留权益的有效期、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）》，本次激励计划预留权益的有效期、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予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）本次激励计划预留权益的授予日

本次股权激励计划预留权益的授权日为预留权益授予事项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）本次激励计划预留权益的等待期

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。

预留权益的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）本次激励计划预留权益的可行权日及行权安排

本次激励计划预留权益授予的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日必须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。

预留部分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。

预留权益的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：

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。

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:本次激励计划预留权益的有效期、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、关于本次激励计划预留权益授予的激励对象获授权益、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)》,本次激励计划预留权益授予的激励对象获授权益、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

序号	激励对象负面情形
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

本次激励计划预留权益的考核年度为 2024 年、2025 年 2 个会计年度，各期挂牌公司业绩指标如下表所示：

序号	挂牌公司业绩指标
1	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
2	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

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。

本次激励计划预留权益，公司层面业绩考核指标的目标值 A_m 分别要求 2024 年度、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 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 31.75%和 44.04%。

综上所述，主办券商认为，公司本次激励计划预留权益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。本次激励计划预留权益授予的激励对象获授权益、行使权益的条件设置符合《监管指引第 6 号》的相关规定。

七、关于挂牌公司与预留权益授予的激励对象签订协议的核查意见

公司拟与预留权益授予的激励对象签署《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，在本次激励计划预留权益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，附条件生效的《2023 年股票期权授予合同》已确认本次激励计划的内容，并约定了公司与预留权益授予的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。

八、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。

九、关于预留权益授予的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。”

本次激励计划预留权益授予的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。”

经核查公司与预留权益授予的激励对象出具的承诺，主办券商认为：预留权益授予的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、关于2023 年股票期权激励计划预留权益授予是否符合《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预留权益授予的激励对象名单》等相关公告，并按照《监管指引第 6 号》的要求进行核查。

经核查，主办券商认为，截至本意见出具日，闽瑞股份 2023 年股票期权激励计划预留权益授予符合《监管指引第 6 号》等相关规定。

（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预留权益授予事项之合法合规性意见》之签章页）



2024 年 9 月 25 日