

绿盟科技集团股份有限公司

关于向激励对象授予部分预留股票期权的公告

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：

- 本次股票期权预留授权日：2022 年 10 月 24 日
- 本次股票期权行权价格：9.763 元/份
- 本次股票期权预留授予数量：31.00 万份，预留部分股票期权共 100.00 万份，本次授予 31.00 万份，本次授予后，预留部分股票期权剩余 69.00 万份。

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“本计划”）的相关规定，本次激励计划规定的股票期权授予条件已经成就，根据绿盟科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年第一次临时股东大会的授权，公司于 2022 年 10 月 24 日召开的第四届董事会第十次临时会议、第四届监事会第五次临时会议审议通过了《关于向激励对象授予部分预留股票期权的议案》，确定本次激励计划部分预留股票期权的授权日为 2022 年 10 月 24 日，以 9.763 元/份的行权价格向符合授予条件的 3 名激励对象授予 31.00 万份股票期权。现将有关事项说明如下：

一、本次激励计划简述

（一）激励工具：股票期权

（二）标的股票来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票

（三）行权价格：9.83 元/份

（四）激励对象为公司公告本计划时在公司（含分公司及控股子公司，下同）任职的骨干业务（技术）人员（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，也不包括《管理办法》第八条规定不适合成为激励对象的人员），具体如下表所示：

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	占本计划公告日股本总额的比例
骨干业务（技术）人员 （合计 317 人）		1,600.30	94.1187%	2.0039%
预留部分		100.00	5.8813%	0.1252%
合计		1,700.30	100.0000%	2.1291%

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、本次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、在股票期权授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，将激励对象放弃的权益份额直接调减。

4、预留部分的激励对象在本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披露激励对象相关信息。

5、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。

（五）本次激励计划的有效期限、等待期和行权安排

1、有效期

本次激励计划有效期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 60 个月。

2、等待期

股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段为等待期，激励对象获授的股票期权适用不同的等待期。本次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。若预留部分股票期权于公司 2022 年第三季度报告披露之前授予，预留部分的等待期为自预留授权日起 12 个月、24 个月、36 个月；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，则预留部分的等待期为自预留授权日起 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。

3、行权安排

本次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%

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
预留授予期权 第一个行权期	自预留授权之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
预留授予期权 第二个行权期	自预留授权之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授权之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予期权 第三个行权期	自预留授权之日起 36 个月后的首个交易日起至预留授权之日起 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
预留授予期权 第一个行权期	自预留授权之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予期权 第二个行权期	自预留授权之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授权之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象必须在本次激励计划有效期内行权完毕。若未达到行权条件，则当期股票期权不得行权且不得递延至下期行权，并由公司按本次激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。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，由公司予以注销。

（六）股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

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次激励计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；某一激励对象发生上述第 2 条规定情形之一的，该激励对象根据本次激励计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

3、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。

若预留的股票期权于公司2022年第三季度报告披露前授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留的股票期权于公司2022年第三季度报告披露后授予，则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)
预留授予期权第一个行权期	2023	40%	32.5%	22.5%
预留授予期权第二个行权期	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)
预留授予期权第一个行权期	2023	40%	32.5%	22.5%
预留授予期权第二个行权期	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)	$A1 \geq Am1$	$X1=100\%$
	$Ad1 \leq A1 < Am1$	$X1=80\%$
	$An1 \leq A1 < Ad1$	$X1=50\%$

	$A1 < A_{n1}$	$X1 = 0$
考核年度净利润相比 2021 年净利润增长率 (A2)	$A2 \geq A_{m2}$	$X2 = 100\%$
	$A_{d2} \leq A2 < A_{m2}$	$X2 = 80\%$
	$A_{n2} \leq A2 < A_{d2}$	$X2 = 50\%$
	$A2 < A_{n2}$	$X2 = 0$

公司层面可行权比例 (X)	$X = \min(X1, X2)$, 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次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。

4、个人层面绩效考核要求

本次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。

本次激励计划具体考核内容依据《绿盟科技集团股份有限公司 2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法》执行。

二、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 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》。

（三）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。

（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》。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。

（六）2022年8月16日，公司披露了《关于2022年股票期权激励计划首次授予登记完成的公告》，公司完成了向312名激励对象授予1,576.70万份股票期权的登记工作，登记完成日为2022年8月15日。

（七）2022年10月24日，公司召开第四届董事会第十次临时会议、第四届监事会第五次临时会议，审议通过了《关于向激励对象授予部分预留股票期权的议案》。公司独立董事就前述议案发表了同意的独立意见。监事会对预留授予激励对象名单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。

三、董事会关于符合授予条件的说明

根据《管理办法》以及《激励计划（草案）》中对授予条件的规定，激励对象获授股票期权需同时满足如下条件：

（一）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。

（二）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。

经董事会认真核查，公司和激励对象均未出现上述情形，亦不存在不能授予或不得成为激励对象的其他情形，本次激励计划的授予条件已成就，同意以 2022 年 10 月 24 日为本次激励计划部分预留股票期权的授权日，以 9.763 元/份的行权价格向符合授予条件的 3 名激励对象授予 31.00 万份股票期权。

四、本次激励计划的预留授予情况

（一）预留授权日：2022 年 10 月 24 日

（二）预留授予数量：31.00 万份

（三）预留授予人数：3 人

（四）预留行权价格（调整后）：9.763 元/份（公司 2021 年度利润分配方案已实施完毕，本次激励计划行权价格由 9.83 元/份调整为 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）本次激励计划部分预留股票期权的具体分配情况如下：

姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占本计划授予股票期权总数的比例	占公司当前股本总额的比例
车海麟	首席财务官	20.00	1.1900%	0.0250%
骨干业务（技术）人员 （合计 2 人）		11.00	0.6545%	0.0138%
合计		31.00	1.8445%	0.0388%

五、关于本次授予与股东大会审议通过的激励计划存在差异的说明

2022 年 6 月 8 日，公司披露了《2021 年年度权益分派实施公告》（公告编号：2022-020），以公司权益分派股权登记日总股本剔除回购专户上已回购股份后的股本为基数，向全体股东每 10 股派发现金红利人民币 0.67 元（含税）。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，根据《管理办法》《激励计划（草案）》的相关规定以及 2022 年第一次临时股东大会的授权，本次激励计划股票期权的行权价格由 9.83 元/份调整为 9.763 元/份。

上述调整事项已经公司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，独立董事发表了同意的独立意见，北京市金杜律师事务所律

师出具了法律意见书,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。

本次激励计划预留股票期权数量为 100.00 万份,本次授予部分预留股票期权的数量为 31.00 万份,剩余 69.00 万份预留股票期权的授予安排由公司董事会另行确定。

除上述调整外,本次实施的激励计划与公司股东大会审议通过的激励计划相关内容一致。

六、参与本次激励计划的董事、高级管理人员、持股 5%以上股东在本次授权日前 6 个月买卖公司股票的情况说明

经核查,本次激励计划预留授予的激励对象不包括公司董事或持股 5%以上股东,本次获授股票期权的激励对象车海麟在本次授权日前 6 个月未发生买卖公司股票情形。

七、参与本次激励计划的激励对象认购股票期权及缴纳个人所得税的资金安排

参与本次激励计划的激励对象认购股票期权及缴纳个人所得税的资金全部以自筹方式解决,公司承诺不为激励对象依本次激励计划获取有关股票期权提供贷款、贷款担保以及其他任何形式的财务资助。公司将根据国家税收法规的规定,代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税。

八、本次股票期权授予后对公司财务状况的影响

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定,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。

公司选择 Black-Scholes 模型来计算股票期权的公允价值,并以本次授权日 2022 年 10 月 24 日为计算的基准日,用该模型对本次授予的 31.00 万份股票期权进行测算,具体参数选取如下:

- (一) 标的股价: 10.16 元/股 (2022 年 10 月 24 日收盘价格)
- (二) 有效期分别为: 1 年、2 年、3 年 (授权日至每期首个可行权日的期限)
- (三) 历史波动率: 22.0231%、20.4686%、22.3300% (分别采用深证综指最

近一年、两年、三年的年化波动率)

(四) 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)

(五) 股息率: 0.6375% (取公司最近一年的股息率)

根据中国会计准则要求, 本次激励计划预留授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示:

本次授予的股票期权数量 (万份)	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)
31.00	46.26	5.09	24.38	11.77	5.01

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实际授权日、行权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, 同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述对公司经营成果的影响最终结果以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

九、独立董事意见

经审核, 我们认为:

(一) 根据公司 2022 年第一次临时股东大会的授权, 董事会确定公司本次激励计划部分预留股票期权的授权日为 2022 年 10 月 24 日, 该授权日符合《管理办法》以及《激励计划 (草案) 》中关于授权日的相关规定。

(二) 未发现公司存在《管理办法》等法律、法规和规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形, 公司具备实施股权激励计划的主体资格。

(三) 公司本次激励计划预留授予的激励对象具备《公司法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格, 均符合《管理办法》等文件规定的激励对象条件, 均符合《激励计划 (草案) 》规定的激励对象范围, 其作为公司本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

(四) 公司和激励对象均未发生不得授予或获授股票期权的情形, 公司本次激励计划规定的授予条件已成就。

(五) 公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排。

(六) 公司实施本次激励计划有利于进一步完善公司治理结构, 健全公司激励机制, 增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感, 有利于公司的持续发展, 不会损害公司及全体股东的利益。

综上，我们全体独立董事经认真审核后一致认为，公司本次激励计划规定的授予条件已经成就。我们一致同意以 2022 年 10 月 24 日为本次激励计划部分预留股票期权的授权日，以 9.763 元/份的行权价格向符合授予条件的 3 名激励对象授予 31.00 万份股票期权。

十、监事会意见

经审议，公司监事会认为：

（一）公司本次激励计划预留授予的激励对象具备《公司法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格，均符合《管理办法》等文件规定的激励对象条件，均不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形，本次激励计划预留授予的激励对象中不包括公司独立董事、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。本次获授预留股票期权的激励对象主体资格合法、有效，满足获授股票期权的条件。

（二）公司和本次获授预留股票期权的激励对象均未发生不得授予或获授股票期权的情形，本次激励计划规定的激励对象获授股票期权的条件已经成就。

（三）本次确定的授权日符合《管理办法》和《激励计划（草案）》中关于授权日的相关规定。

综上，监事会同意以 2022 年 10 月 24 日为本次激励计划部分预留股票期权的授权日，以 9.763 元/份的行权价格向符合授予条件的 3 名激励对象授予 31.00 万份股票期权。

十一、监事会对授权日激励对象名单核实的情况

（一）公司本次激励计划预留授予的激励对象具备《公司法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格，均符合《管理办法》等文件规定的激励对象条件，均符合《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本次激励计划预留部分股票期权授予激励对象的主体资格合法、有效。

（二）本次激励计划预留授予的激励对象均不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形：

- 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。

（三）公司本次激励计划预留授予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。

综上所述，监事会同意以 2022 年 10 月 24 日为本次激励计划部分预留股票期权的授权日，以 9.763 元/份的行权价格向符合授予条件的 3 名激励对象授予 31.00 万份股票期权。

十二、法律意见书的结论性意见

北京市金杜律师事务所认为：截至本法律意见书出具之日，公司就本次授予已经取得现阶段必要的批准和授权；本次授予确定的授权日和授予对象符合《管理办法》及《2022 年股票期权激励计划（草案）》的相关规定；本计划的授予条件已经满足，公司实施本次授予符合《管理办法》及《2022 年股票期权激励计划（草案）》的相关规定；本次授予尚需依法履行信息披露义务及办理相关登记手续。

十三、独立财务顾问意见

深圳价值在线咨询顾问有限公司：截至本报告出具日，绿盟科技和本次激励计划预留授予的激励对象均符合《激励计划（草案）》规定的授予所必须满足的条件。公司本次激励计划预留授予事项已取得了现阶段必要的批准与授权，已履行的程序符合《管理办法》《自律监管指南》及《激励计划（草案）》的规定。本次激励计划预留授予的授权日、行权价格、授予对象及授予数量的确定符合《管理办法》《自律监管指南》及《激励计划（草案）》的规定。公司激励计划规定的授予条件已经成就。公司本次授予后，尚需按照相关要求在规定期限内进行信息披露并向证券交易所、证券登记结算机构办理相应后续手续。

十四、备查文件

- （一）第四届董事会第十次临时会议决议；
- （二）第四届监事会第五次临时会议决议；
- （三）独立董事对公司第四届董事会第十次临时会议相关事项的独立意见；
- （四）监事会关于 2022 年股票期权激励计划预留授予激励对象名单的核查意见；
- （五）北京市金杜律师事务所关于绿盟科技集团股份有限公司 2022 年股票期权激励计划部分预留股票期权授予事项的法律意见书；
- （六）深圳价值在线咨询顾问有限公司关于绿盟科技集团股份有限公司 2022 年股票期权激励计划部分预留授予相关事项之独立财务顾问报告。

特此公告。

绿盟科技集团股份有限公司董事会
2022 年 10 月 24 日