证券代码：688353　　证券简称：华盛锂电　　公告编号：2024-032

江苏华盛锂电材料股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

● 股权激励方式：第二类限制性股票

● 股份来源：江苏华盛锂电材料股份有限公司（以下简称“华盛锂电”、“公司”）向激励对象定向发行的公司A股普通股票和/或公司回购的本公司A股普通股票。

● 股票激励的权益总数及涉及的标的股票总数：《江苏华盛锂电材料股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）拟向激励对象授予的限制性股票数量为300.00万股，占本激励计划公告时公司股本总额15,950.00万股的1.88%；其中首次授予242.00万股；预留授予58.00万股，占本激励计划拟授予限制性股票总数的19.33%。

一、股权激励计划的目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《上海证券交易所科创板上市规则》（以下简称“《上市规则》”）《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》（以下简称“《自律监管指南》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《江苏华盛锂电材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定了本激励计划。

二、股权激励方式及标的的股票来源

（一）股权激励方式

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票。符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应的归属条件后，以授予价格分次获得公司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上海分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票归属前不得转让、抵押、质押、担保、偿还债务等。

（二）标的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为向激励对象定向发行的公司A股普通股票和/或公司回购的本公司A股普通股票。

三、拟授予的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予的第二类限制性股票数量为300.00万股，占本激励计划公告时公司股本总额15,950.00万股的1.88%；其中首次授予242.00万股，占本激励计划公告时公司股本总额15,950.00万股的1.52%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的80.67%；预留授予58.00万股，占本激励计划公告时公司股本总额15,950.00万股的0.36%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的19.33%。

截至本激励计划公告时，全部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提交股东大会时公司股本总额的20.00%。本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本公司股票，累计不超过本计划提交股东大会审议时公司股本总额的1.00%。

在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间，如公司发生资本公积金转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票的授予数量将根据本激励计划的规定予以相应的调整。

四、激励对象的确定依据、范围及分配

（一）激励对象确定的依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《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，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划首次授予激励对象为公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司董事会认为需要激励的其他员工。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

（二）激励对象的范围

本激励计划首次授予限制性股票的激励对象为165人，约占公司员工总人数（截至2023年末公司员工总数1130人）的14.60%。具体包括：

1、公司（含子公司）董事、高级管理人员；

2、核心技术（业务）骨干人员。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

预留授予部分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，经董事会提出、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，公司按要求及时准确披露相关信息。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确定。

本激励计划的激励对象包括公司实际控制人沈锦良先生、沈鸣先生及其近亲属张雪梅女士、沈刚先生。公司将前述人员纳入本次激励计划的原因为：

1、沈锦良先生为公司董事长，在其任职期间全面主持公司经营方针制定工作和经营管理工作，对公司产品的研发、生产和销售以及公司战略方针和经营决策的制定、重大经营管理事项等发挥显著的作用，公司将其纳入本激励计划符合公司发展需要，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。

2、沈鸣先生作为公司董事、总经理，在其任职期间，主管公司的日常经营管理工作，在公司成长过程及未来的发展中扮演着重要角色，成为公司本次限制性股票激励计划的激励对象具备必要性、合理性。

3、张雪梅女士系公司实际控制人沈锦良先生配偶，其作为公司早期创始股东以及核心业务人员，对公司成立初期的不断成长及公司长期持续稳定发展具有重大积极影响，成为公司本次限制性股票激励计划的激励对象具备必要性、合理性。

4、沈刚先生系公司实际控制人沈锦良先生之子，担任子公司江苏华盛联赢新能源材料有限公司（以下简称“华盛联赢”）总经理，主要负责华盛联赢的日常经营管理工作，对华盛联赢的长期稳定发展起着重要作用，成为公司本次限制性股票激励计划的激励对象具备必要性、合理性。

（三）激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

2、公司监事会将对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审核及公示情况的说明。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。

（四）激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总数的比例（%）	占本激励计划公告时股本总额的比例（%）
一、董事、高级管理人员、核心技术人员						
1	沈锦良	中国	董事长	15	5.00	0.09
2	沈 鸣	中国	董事、总经理	10	3.33	0.06
3	李伟锋	中国	董事、副总经理	5	1.67	0.03
4	林 刚	中国	董事、副总经理	5	1.67	0.03
5	张先林	中国	副总经理、核心技术人员	5	1.67	0.03
6	黄振东	中国	副总经理、董事会秘书	5	1.67	0.03
7	任国平	中国	财务总监	5	1.67	0.03
8	张雪梅	中国	沈锦良配偶	3	1.00	0.02
9	沈 刚	中国	沈锦良之子	5	1.67	0.03
二、其他核心骨干人员						
其他核心骨干人员（共计156人）				184	61.33	1.15
三、预留部分						
预留部分				58	19.33	0.36
合计				300	100.00	1.88

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过本激励计划公告之日公司股本总额的1%。公司全部有效的激励计划所涉及标的的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的20%。

2、本激励计划的激励对象不包含公司独立董事、监事。

2、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

五、本次计划计划的相关时间安排

（一）本激励计划的有效期

本激励计划有效期自第二类限制性股票授予日起至激励对象获授的第二类股票全部归属或作废之日止，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，若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日。

自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象首次授予权益，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。根据《上市公司股权激励管理办法》及其他相关法律法规规定上市公司不得授出权益的期间不计算在前述60日内。

公司应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确预留授予的激励对象；超过12个月未明确激励对象的，预留部分对应的限制性股票失效。

（三）本激励计划的归属期安排

1、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，但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15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15日起算，至公告前1日；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5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）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

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。

如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

2、本激励计划授予的限制性股票的3个归属等待期分别为12个月、24个月、36个月，各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日至授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自授予之日起36个月后的首个交易日至授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

3、若预留部分在2024年第三季度报告披露前授予完成，则预留授予限制性股票的各批次归属比例及安排与首次授予部分保持一致；若预留部分在2024年第三季度报告披露后授予完成，则预留授予限制性股票实际归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
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。

（四）本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的第二类限制性股票归属后其售出限制的时间段，本次第二类限制性股票激励计划的获授股票归属后不另设禁售期。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，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、激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股份还需遵守《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等有关规定。

在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》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相关规定。

六、限制性股票授予价格及其确定方法

（一）限制性股票的授予价格

本次限制性股票（含预留）的授予价格为每股12.00元，则满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股12.00元的价格购买公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票和/或从二级市场回购的本公司A股普通股股票。

（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的定价方法为自主定价，确定为12.00元/股。

本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价（前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量）为每股17.67元，本次授予价格占前1个交易日交易均价的67.91%；

本激励计划公告前20个交易日公司股票交易均价（前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量）为每股18.59元，本次授予价格占前20个交易日交易均价的64.55%；

本激励计划公告前60个交易日公司股票交易均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量）为每股21.84元，本次授予价格占前60个交易日交易均价的54.95%；

本激励计划公告前120个交易日公司股票交易均价（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量）为每股23.64元，本次授予价格占前120个交易日交易均价的50.76%

（三）预留部分限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划预留部分限制性股票的授予价格同首次授予部分限制性股票的授予价格一致，为每股12.00元。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

（四）定价依据及合理性

公司本次限制性股票的授予价格采用自主定价方法，该定价方式的目的是为了保障公司本次激励计划的有效性，进一步稳定和激励核心团队，为公司长远稳健发展提供激励约束机制和人才保障。

公司所处经营环境面临诸多挑战，包括行业周期、技术革新、人才竞争、资本市场波动等，本次激励计划授予价格有利于公司在不同周期和经营环境下有效地进行人才激励，使公司在行业竞争中获得优势。

此外，本着激励与约束对等的原则，本次激励计划公司在设置了具有一定挑战性的业绩目标的情况下，采用自主定价的方式确定授予价格，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，本次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。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将本激励计划限制性股票授予价格确定为12.00元/股，激励计划的实施将更加稳定员工团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定。

七、限制性股票的授予及归属条件

（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第二类限制性股票，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第二类限制性股票。

1、公司未发生如下任一情形：

（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、激励对象未发生如下任一情形：

（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

激励对象获授的第二类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、公司未发生如下任一情形：

（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、激励对象未发生如下任一情形：

（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。

3、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予第二类限制性股票激励对象考核年度为2024年-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划授予第二类限制性股票的业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标A公司层面归属比例100%	业绩考核目标B公司层面归属比例70%
第一个归属期	2024	2024年公司VC和FEC的销量不低于10,500吨；或公司销售额较2023年度增长率不低于30%；	2024年公司VC和FEC的销售量不低于9,650吨；或公司销售额较2023年度增长率不低于20%；
第二个归属期	2025	2025年公司VC和FEC产品销售量较2024年度增长率不低于30%；或公司销售额较2024年度增长率不低于30%；	2025年公司VC和FEC的销售量较2024年增长率不低于20%；或公司销售额较2024年度增长率不低于20%；
第三个归属期	2026	2026年公司VC和FEC销售量较2025年度增长率不低于30%；或公司销售额较2025年度增长率不低于30%；	2026年公司VC和FEC销售量较2025年度增长率不低于20%；或公司销售额较2025年度增长率不低于20%；

若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于2024年第三季度报告披露前授予完成，预留授予的第二类限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标与首次授予的第二类限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于2024年第三季度报告披露后授予完成，预留授予的第二类限制性股票归属对应的考核年度为2025年-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标A公司层面归属比例100%	业绩考核目标B公司层面归属比例70%
第一个归属期	2025	2025年公司VC和FEC销售量较2024年度增长率不低于30%；或公司销售额较2024年度增长率不低于30%；	2025年公司VC和FEC销售量较2024年增长率不低于20%；或公司销售额较2024年度增长率不低于20%；
第二个归属期	2026	2026年公司VC和FEC销售量较2025年增长率不低于30%；或公司销售额较2025年度增长率不低于30%。	2026年公司VC和FEC销售量较2025年增长率不低于20%；或公司销售额较2025年度增长率不低于20%。

5、个人层面业绩考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为6个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	90-100分	85-90分	80-85分	70-80分	60-70分	60分以下
个人层面归属比例	100%	80%		50%		0%

在公司层面业绩考核目标达成的前提下，激励对象当年实际归属的第二类限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，不能归属部分作废失效，不可递延至以后年度。

若公司公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

（三）考核指标的科学性和合理性说明

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。

公司层面业绩指标为主要产品销量和营业收入。公司是一家专注于锂电池电解液添加剂的研发、生产和销售的高新技术企业、国家专精特新“小巨人”企业，主要产品有电子化学品及特殊有机硅两大系列。近年来，电解液添加剂市场产能大幅扩容，公司凭借先进的制造工艺和技术水平，致力于为市场持续提供优质、低成本的添加剂产品，主要产品销量是衡量公司市占率、产品竞争力的最直接指标；营业收入是公司的主要经营成果，是企业取得利润的重要保障，同时也是衡量企业经营状况、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，反映了公司成长能力和行业竞争力的提升。因此，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，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。

八、限制性股票激励计划的实施程序

（一）本激励计划生效程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划和公司《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，并提交董事会审议。

2、公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其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激励计划并履行公示、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）、作废失效、办理有关登记等工作。

3、监事会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

4、公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前6个月内买卖本公司股票的情况进行自查，并说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，亦不得成为激励对象。

5、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，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于10天）。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

6、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。

公司股东大会审议股权激励计划时，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。

7、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和归属事宜。

（二）本激励计划相关权益的授予程序

1、股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

2、公司在向激励对象授出权益前，董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是否成就进行审议并公告，预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。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。

3、公司监事会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、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时，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。

5、股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在60日内按相关规定召开董事会首次授予激励对象限制性股票，并完成公告。若公司未能在60日内完成授予公告的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且3月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得授出的期间不计算在60日内）。

预留权益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）限制性股票的归属程序

1、公司董事会应当在限制性股票归属前，就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，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行使权益的条件是否成就出具法律意见。

对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，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。公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

2、公司统一办理限制性股票的归属事宜前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

3、若公司公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，激励对象有权选择不归属，当批次对应的限制性股票作废失效。

（四）本激励计划的变更程序

1、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。

2、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决定，且不得包括下列情形：

（1）导致提前归属的情形；

（2）降低授予/归属价格的情形（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）。

3、公司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》及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。

（五）本激励计划的终止程序

1、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。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

3、公司应当及时披露股东大会决议公告或董事会决议公告。律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本办法及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。

九、限制性股票激励计划的调整方法和程序

（一）限制性股票授予数量的调整方法

若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票的股份登记期间，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股等事项，公司应对限制性股票的授予数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

Q=Q0×（1+n）

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（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数量。

2、缩股

Q=Q0×n

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即：1股华盛锂电股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票数量。

3、配股

Q=Q0×P1×（1+n）/（P1+P2×n）

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；P1为股权登记日当日收盘价；P2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数量。

4、派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票数量不作调整。

（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的股份登记期间，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股等事项，公司应对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、股票拆细

P=P0/（1+n）

其中：P0为调整前的授予价格；n为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率；P为调整后的授予价格。

2、缩股

P=P0/n

其中：P0为调整前的授予价格；n为缩股比例；P为调整后的授予价格。

3、派息

P=P0-V

其中：P0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。

4、配股

P=P0×（P1+P2×n）/（P1×（1+n））

其中：P0为调整前的授予价格；P1为股权登记日当天收盘价；P2为配股价格；n为配股的比例；P为调整后的授予价格。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予价格不作调整。

（三）限制性股票激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予/归属数量及授予价格后，应及时公告并通知激励对象。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向公司董事会出具专业意见。因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和授予价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东大会审议。

十、限制性股票的会计处理方法

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例-授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。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，计算当期需确认的股份支付费用，计入相关成本或费用和资本公积。

（一）股权激励计划的会计处理方法

1、授予日会计处理

由于授予日第二类限制性股票尚不能归属，因此不需要进行相关会计处理。参照《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，公司将在授予日采用布莱克—斯科尔斯期权定价模型（Black-Scholes Model）确定限制性股票授予日的公允价值。

2、归属期内的每个资产负债表日会计处理

公司在归属期内的每个资产负债表日，以对可归属的限制性股票数量的最佳估算为基础，按照单位限制性股票的激励成本，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积金。激励成本在经常性损益中列支。

3、归属日会计处理

在归属期内如果达到归属条件，可以归属；如果全部或部分股票未被归属则由公司统一安排作废失效，并按照会计准则及相关规定处理。

（二）限制性股票公允价值的确定方法

根据《企业会计准则第11号——股份支付》及《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对第二类限制性股票的公允价值进行计算，公司选择Black-Scholes模型（B-S模型）来计算第二类限制性股票的公允价值，并于2024年6月28日对拟授予的242.00万股第二类限制性股票的公允价值进行预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

1、标的股价：17.36元/股（2024年6月28日公司股票收盘价为17.36元/股，假设为授予日收盘价）

2、有效期分别为：12个月、24个月、36个月（第二类限制性股票授予之日至每期归属日的期限）；

3、历史波动率分别为：14.0267%、13.6966%、13.7217%（分别采用上证综指最近一年、两年、三年的年化波动率）；

4、无风险利率分别为：1.50%、2.10%、2.75%（中国人民银行指定的金融机构1年期、2年期、3年期存款基准利率）。

（三）限制性股票激励成本对公司经营业绩影响的预测算

根据中国会计准则要求，假设本激励计划的首次授予日为2024年8月，公司向激励对象首次授予限制性股票242.00万股，预计首次授予的权益费用为1,442.74万元，将按照本激励计划的归属安排分期摊销。本激励计划首次授予限制性股票产生的激励成本摊销情况如下表所示：

授予的限制性股票数量（万股）	预计激励成本（万元）	2024年（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）
242.00	1,442.74	341.71	652.50	329.08	119.45

注：1.上述成本预测和摊销出于会计谨慎性原则的考虑，未考虑所授予限制性股票未来未归属的情况；

2.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予日、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关。

3.上述摊销费用为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。

上述测算部分不包含预留部分限制性股票，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用，预留授予限制性股票的会计处理同首次授予限制性股票的会计处理。

本激励计划产生的激励成本将在管理费用中列支。公司以目前情况估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，责任感和使命感，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展。

十一、公司/激励对象各自权利义务

（一）公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，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，并作废失效。

2、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。

3、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。

4、公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

5、公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

6、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会提名与薪酬委员会审议并报公司董事会批准，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，并作废失效。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。

7、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利与义务

1、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。

2、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3、激励对象获授的第二类限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

4、激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

5、激励对象按照本激励计划的规定获授的第二类限制性股票，在归属前不享受投票权和表决权，同时也不参与公司股票红利、股息的分配。

6、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归属安排的，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。

7、股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司应与激励对象签署《江苏华盛锂电材料股份有