

上海信公轶禾企业管理咨询有限公司
关于
株洲华锐精密工具股份有限公司
2022 年限制性股票激励计划（草案）
之
独立财务顾问报告

独立财务顾问：



二〇二二年九月

目 录

第一章 声 明	3
第二章 释 义	5
第三章 基本假设	6
第四章 本激励计划的主要内容	7
一、本激励计划拟授出的权益形式及涉及的标的股票来源及种类	7
二、本激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例	7
三、本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期	7
四、限制性股票的授予价格及确定方法	10
五、限制性股票的授予与归属条件	11
六、本激励计划的其他内容	15
第五章 本次独立财务顾问意见	16
一、对本激励计划是否符合政策法规规定的核查意见	16
二、对华锐精密实行本激励计划可行性的核查意见	16
三、对激励对象范围和资格的核查意见	17
四、对本激励计划的权益授出额度的核查意见	18
五、对本激励计划授予价格定价方式的核查意见	19
六、对公司实施本激励计划的财务意见	20
七、对本激励计划对华锐精密持续经营能力、股东权益的影响的核查意见	21
八、对华锐精密是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见	21
九、对本激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益情形的核查意见	21
十、对公司绩效考核体系和考核管理办法的合理性的意见	22
十一、其他应当说明的事项	23
第六章 备查文件及备查地点	24
一、备查文件目录	24
二、备查文件地点	24

第一章 声 明

上海信公铁禾企业管理咨询有限公司接受委托，担任株洲华锐精密工具股份有限公司（以下简称“华锐精密”“上市公司”或“公司”）2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的独立财务顾问（以下简称“本独立财务顾问”），并制作本独立财务顾问报告。本独立财务顾问报告是根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等法律、法规和规范性文件的有关规定，在华锐精密提供有关资料的基础上，发表独立财务顾问意见，以供华锐精密全体股东及有关各方参考。

一、本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由华锐精密提供，华锐精密已向本独立财务顾问保证：其所提供的有关本激励计划的相关信息真实、准确和完整，保证该等信息不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

二、本独立财务顾问本着勤勉、审慎、对上市公司全体股东尽责的态度，依据客观公正的原则，对本激励计划事项进行了尽职调查义务，有充分理由确信所发表的专业意见与上市公司披露的文件内容不存在实质性差异。并对本独立财务顾问报告的真实性、准确性和完整性承担责任。

三、本独立财务顾问所表达的意见基于下述假设前提之上：国家现行法律、法规无重大变化，上市公司所处行业的国家政策及市场环境无重大变化；上市公司所在地区的社会、经济环境无重大变化；华锐精密及有关各方提供的文件资料真实、准确、完整；本激励计划涉及的各方能够诚实守信的按照本激励计划及相关协议条款全面履行所有义务；本激励计划能得到有权部门的批准，不存在其它障碍，并能顺利完成；本激励计划目前执行的会计政策、会计制度无重大变化；无其他不可抗力及不可预测因素造成的重大不利影响。

四、本独立财务顾问与上市公司之间无任何关联关系。本独立财务顾问完全本着客观、公正的原则对本激励计划出具独立财务顾问报告。同时，本独立财务顾问提请广大投资者认真阅读《株洲华锐精密工具股份有限公司 2022 年限制性

股票激励计划（草案）》等相关上市公司公开披露的资料。

五、本独立财务顾问未委托和授权任何其它机构和个人提供未在本独立财务顾问报告中列载的信息和本独立财务顾问报告做任何解释或者说明。

六、本独立财务顾问提请投资者注意，本独立财务顾问报告旨在对本激励计划的可行性、是否有利于上市公司的持续发展、是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见，不构成对华锐精密的任何投资建议，对投资者依据本独立财务顾问报告所做出的任何投资决策可能产生的风险，本独立财务顾问不承担任何责任。

第二章 释 义

在本独立财务顾问报告中，除非文义载明，以下简称具有如下含义：

释义项		释义内容
华锐精密、上市公司、公司、本公司	指	株洲华锐精密工具股份有限公司
本激励计划、本计划	指	株洲华锐精密工具股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划
本独立财务顾问报告	指	《上海信公铁禾企业管理咨询有限公司关于株洲华锐精密工具股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》
独立财务顾问	指	上海信公铁禾企业管理咨询有限公司
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应获益条件后分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司董事、高级管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要激励的其他人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得公司股份的价格
归属	指	激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属日	指	激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
归属条件	指	本激励计划所设立的，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
有效期	指	自限制性股票授予日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止
薪酬委员会	指	公司董事会薪酬与考核委员会
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
《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》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《自律监管指南》	指	《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》
《公司章程》	指	《株洲华锐精密工具股份有限公司章程》
《公司考核管理办法》	指	《株洲华锐精密工具股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
元/万元/亿元	指	人民币元/万元/亿元，中华人民共和国法定货币单位

第三章 基本假设

本独立财务顾问报告基于以下基本假设而提出：

- 一、国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；
- 二、华锐精密提供和公开披露的资料和信息真实、准确、完整；
- 三、本激励计划不存在其他障碍，涉及的所有协议能够得到有效批准，并最终能够如期完成；
- 四、实施本激励计划的有关各方能够遵循诚实信用原则，按照本激励计划的方案及相关协议条款全面履行其所有义务；
- 五、无其他不可抗力造成的重大不利影响。

第四章 本激励计划的主要内容

本激励计划由上市公司董事会下设的薪酬委员会负责拟定，经第二届董事会第十三次会议审议通过。

一、本激励计划拟授出的权益形式及涉及的标的股票来源及种类

本激励计划采取的激励形式为第二类限制性股票。股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

二、本激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 88.00 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 4,400.80 万股的 2.00%。其中，首次授予限制性股票 70.50 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 4,400.80 万股的 1.60%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 80.11%；预留授予限制性股票 17.50 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 4,400.80 万股的 0.40%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 19.89%。

截至本激励计划草案公布日，公司全部在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 20.00%。本激励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公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1.00%。

三、本激励计划的有效期限、授予日、归属安排和禁售期

（一）本激励计划的有效期限

本激励计划的有效期限为自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 48 个月。

（二）本激励计划的授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向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《管理办法》《自律监管指南》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分限制性股票授予日由公司董事会在股东大会审议通过后 12 个月内确认。

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，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为准。

（三）本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予之日起 12 个月后，且在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得归属：

- 1、公司年度报告、半年度报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 30 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 10 日内；
- 3、自可能对本公司股票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者进入决策程序之日，至依法披露之日；
- 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。

在本激励计划有效期内，如果《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》中对上述期间的有关规定发生了变化，则公司向激励对象授予限制性股票时应当符合修改后的《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。

首次授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属期	归属安排	归属比例
第一个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起24	30%

	个月内的最后一个交易日当日止	
第二个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

预留部分的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属期	归属安排	归属比例
第一个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间归属条件未成就的限制性股票，不得归属或递延至下期归属，由公司按本激励计划的规定作废失效。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

（四）本激励计划的禁售期

激励对象通过本激励计划获授的限制性股票归属后不额外设置禁售期，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、行政法规、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。

四、限制性股票的授予价格及确定方法

（一）首次授予限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格为每股 57.40 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 57.40 元的价格购买公司股票。

（二）首次授予限制性股票的授予价格的确定方法

1、确定方法

本激励计划首次授予限制性股票授予价格的定价方法为自主定价，并确定为 57.40 元/股。

本激励计划草案公布前 1 个交易日公司股票交易均价为每股 114.64 元，本次授予价格为前 1 个交易日公司股票交易均价的 50.07%；

本激励计划草案公布前 20 个交易日公司股票交易均价为每股 114.61 元，本次授予价格为前 20 个交易日公司股票交易均价的 50.08%；

本激励计划草案公布前 60 个交易日公司股票交易均价为每股 129.38 元，本次授予价格为前 60 个交易日公司股票交易均价的 44.36%；

本激励计划草案公布前 120 个交易日公司股票交易均价为每股 122.22 元，本次授予价格为前 120 个交易日公司股票交易均价的 46.96%。

2、定价方式的合理性说明

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格采取自主定价方式，以自主定价方式确定授予价格的目的是为了促进公司发展、维护股东权益，为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

随着我国制造业转型升级速度的加快以及国家产业政策的扶持，刀具行业作为高端制造和智能制造的基础，正迎来历史性的发展机遇，数控刀具市场规模将逐步扩大，高端产品进口替代速度也将进一步加快。但由于国内刀具行业

起步较晚，行业内高端研发人才较少，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，同时通过长期的股权激励政策的实施，进一步完善公司现有薪酬体系，降低公司留人成本、激发员工动力、同时吸引和留住优秀的行业人才。

同时，近年来由于疫情、国际形势的不稳定性增加等因素的影响，宏观经济环境不确定性增加，公司需要合理设置授予价格，在一定程度上降低不确定性对激励对象产生负激励效果，充分激发公司核心团队的创造性、增强公司的核心竞争力。

此外，本着激励与约束对等的原则，在本激励计划中，公司在设置了具有较高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首次授予限制性股票的授予价格确定为 57.40 元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队，实现骨干员工利益与股东利益的深度绑定。

（三）预留部分限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划预留部分限制性股票授予价格与首次授予的限制性股票的授予价格相同。

五、限制性股票的授予与归属条件

（一）限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司向激励对象授予限制性股票；反之，若下列任一授予条件未达成，则不能向激励对象授予限制性股票。

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的；

(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

归属期内同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可归属：

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。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

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、高级管理人员的情形；
- （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。

某一激励对象出现上述第 2 条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

3、激励对象归属权益的任职期限要求：

激励对象归属获授各批次的限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

4、公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在 2022 年至 2024 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，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。本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标及归属系数如下表所示：

归属期		目标值	触发值
		公司层面归属系数100%	公司层面归属系数80%
首次授予的限制性股票	第一个归属期	2022年营业收入不低于6.07亿元	2022年营业收入不低于5.83亿元
	第二个归属期	2023年营业收入不低于7.77亿元	2023年营业收入不低于7.28亿元
	第三个归属期	2024年营业收入不低于9.71亿元	2024年营业收入不低于9.22亿元

预留授予的限制性股票	第一个归属期	2023年营业收入不低于7.77亿元	2023年营业收入不低于7.28亿元
	第二个归属期	2024年营业收入不低于9.71亿元	2024年营业收入不低于9.22亿元

注：上表所述的“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属事宜。若任一归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核触发值的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

5、激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的绩效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“A”“B”“C”“D”四个等级，对应的个人层面归属系数如下：

个人绩效评级	A	B	C	D
个人层面归属系数	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标触发值达成的前提下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属系数×个人层面归属系数。

激励对象当期计划归属的限制性股票因个人层面的考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

本激励计划具体考核内容依据公司考核相关制度执行。

（三）公司业绩考核指标设定的科学性、合理性说明

在我国刀具提质升级速度加快、高端数控刀具主要依赖进口的背景下，提升产品性能，增强综合金属切削服务能力，加速进口高端刀具的国产替代成为每一家国内刀具企业的重要发展机遇。为抓住这一行业发展机遇，公司持续加大研发投入，提升产品品质。同时公司通过精密数控刀具数字化生产线建设项目、精密数控刀体生产线建设项目以及高效钻削刀具生产线建设项目的实施，不断丰富自身产品结构，增强自身综合金属切削服务能力。

未来几年将是公司数个募投项目产能逐步释放，以及抓住行业机遇提升市场份额的重要时期。为实现公司战略规划、经营目标，本激励计划决定选用经

审计的营业收入作为公司层面的业绩考核指标，该指标是衡量公司经营状况和占有能力的重要标志，营业收入的增长情况反映了公司成长能力和行业竞争力提升。根据本激励计划业绩指标的设定，目标值为公司 2022 年-2024 年营业收入分别不低于 6.07 亿元，7.77 亿元，9.71 亿元，触发值为公司 2022 年-2024 年营业收入分别不低于 5.83 亿元，7.28 亿元，9.22 亿元。该业绩指标的设定是结合了公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标对未来发展具有一定挑战性，该指标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，另一方面，能聚焦公司未来发展战略方向，稳定经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象归属前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上，本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一定约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

六、本激励计划的其他内容

本激励计划的其他内容详见《株洲华锐精密工具股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》。

第五章 本次独立财务顾问意见

一、对本激励计划是否符合政策法规规定的核查意见

（一）华锐精密于 2021 年 2 月 8 日在上海证券交易所上市交易，股票代码“688059”。公司符合《管理办法》规定的实行股权激励的条件，不存在以下不得实施股权激励计划的情形：

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）《株洲华锐精密工具股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》所涉及的各要素：激励对象的确定依据和范围；激励数量、所涉及的标的股票种类、股票来源及激励数量所占上市公司股本总额的比例；各激励对象获授的权益数量及其占计划授予总量的比例；获授条件、授予安排、归属条件、授予价格；有效期、授予日、归属期、禁售期；激励计划的变更或调整；信息披露；激励计划批准程序、授予和归属的程序等，均符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》的相关规定。

综上，本独立财务顾问认为：

本激励计划符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等相关政策、法规的规定。

二、对华锐精密实行本激励计划可行性的核查意见

（一）本激励计划符合相关法律法规的规定

华锐精密聘请的湖南启元律师事务所出具的法律意见书认为：

“公司具备《管理办法》规定的实施本次激励计划的主体资格；公司为实施本次激励计划而制定的《激励计划（草案）》的主要内容符合《管理办法》、《上市规则》和《披露指南》等法律、法规和规范性文件的规定；公司已就本次激励计划履行了现阶段必要的法定程序和信息披露义务；公司不存在为激励对象提供财务资助的情形；本次激励计划的实施不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形；公司董事会审议本次激励计划相关议案的程序符合《管理办法》的相关规定；本次激励计划尚需经公司股东大会审议通过后方可实施。”

因此，根据律师意见，本激励计划符合法律、法规的规定，在法律上是可行的。

（二）本激励计划在操作程序上具有可行性

本激励计划规定了明确的批准、授予、归属等程序，且这些程序符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》及其他现行法律、法规的有关规定，在操作上是可行的。

综上，本独立财务顾问认为：

本激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定，在操作上是可行的。

三、对激励对象范围和资格的核查意见

本激励计划的激励对象为在公司任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、董事会认为需要激励的其他人员。其中，本激励计划涉及的首次授予激励对象共计 49 人，占公司截至 2022 年 6 月 30 日员工总数 659 人的 7.44%，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员、董事会认为需要激励的其他人员，不包括华锐精密独立董事、监事、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、子女以及外籍员工。

根据本激励计划的规定：

（一）激励对象由华锐精密董事会下设的薪酬委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定；

（二）本激励计划的激励对象中，公司董事或高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任；

（三）所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司签署劳动合同或聘用合同；

（四）激励对象不包括华锐精密现任独立董事、监事、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、子女以及外籍员工。

（五）下列人员不得成为激励对象：

- 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。

综上，本独立财务顾问认为：

本激励计划所涉及的激励对象在范围和资格上符合《管理办法》《上市规则》等相关法律、法规的规定。

四、对本激励计划的权益授出额度的核查意见

（一）本激励计划的权益授出总额度情况

截至本激励计划草案公布日，公司全部在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 20.00%，符合《上市规则》的相关规

定。

（二）本激励计划的权益授出额度分配

本激励计划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公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1.00%，符合《管理办法》的规定。

综上，本独立财务顾问认为：

本激励计划的权益授出总额度及各激励对象获授权益的额度符合《管理办法》《上市规则》等相关法律、法规和规范性文件的规定。

五、对本激励计划授予价格定价方式的核查意见

（一）定价方法

本激励计划首次授予限制性股票授予价格的定价方法为自主定价，并确定为 57.40 元/股。

本激励计划草案公布前 1 个交易日公司股票交易均价为每股 114.64 元，本次授予价格为前 1 个交易日公司股票交易均价的 50.07%；

本激励计划草案公布前 20 个交易日公司股票交易均价为每股 114.61 元，本次授予价格为前 20 个交易日公司股票交易均价的 50.08%；

本激励计划草案公布前 60 个交易日公司股票交易均价为每股 129.38 元，本次授予价格为前 60 个交易日公司股票交易均价的 44.36%；

本激励计划草案公布前 120 个交易日公司股票交易均价为每股 122.22 元，本次授予价格为前 120 个交易日公司股票交易均价的 46.96%。

（二）定价方式的合理性说明

1、公司本次限制性股票的授予价格及定价方法参考了《管理办法》第二十三条及《上市规则》第十章之第 10.6 条规定，经公司第二届董事会第十三次会议、第二届监事会第十二次会议审议通过，独立董事亦发表了独立意见，符合相关法律法规和规范性文件的规定。

2、本激励计划首次授予限制性股票的授予价格采取自主定价方式，以自主

定价方式确定授予价格的目的是为了促进公司发展、维护股东权益，为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

随着我国制造业转型升级速度的加快以及国家产业政策的扶持，刀具行业作为高端制造和智能制造的基础，正迎来历史性的发展机遇，数控刀具市场规模将逐步扩大，高端产品进口替代速度也将进一步加快。但由于国内刀具行业起步较晚，行业内高端研发人才较少，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，同时通过长期的股权激励政策的实施，进一步完善公司现有薪酬体系，降低公司留人成本、激发员工动力、同时吸引和留住优秀的行业人才。

同时，近年来由于疫情、国际形势的不稳定性增加等因素的影响，宏观经济环境不确定性增加，公司需要合理设置授予价格，在一定程度上降低不确定性对激励对象产生负激励效果，充分激发公司核心团队的创造性、增强公司的核心竞争力。

此外，本着激励与约束对等的原则，在本激励计划中，公司在设置了具有较高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首次授予限制性股票的授予价格确定为 57.40 元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队，实现骨干员工利益与股东利益的深度绑定。

综上，本独立财务顾问认为：

本激励计划的授予价格符合《管理办法》第二十三条及《上市规则》第十章之第 10.6 条规定，相关定价依据和定价方法合理、可行，有利于本激励计划的顺利实施，有利于公司的持续发展，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

六、对公司实施本激励计划的财务意见

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，公司将在归属日前的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

综上，本独立财务顾问认为：

本激励计划的会计处理符合《企业会计准则第 11 号—股份支付》《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的相关规定。实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

七、对本激励计划对华锐精密持续经营能力、股东权益的影响的核查意见

公司拟首次授予的激励对象为在公司任职的董事、高级管理人员、核心业务人员以及董事会认为需要激励的其他人员。这些激励对象对公司未来的业绩增长起到了至关重要的作用。实施本激励计划有利于充分调动激励对象的积极性，吸引和留住优秀人才，更能将股东、公司和核心团队三方利益结合起来。

综上，本独立财务顾问认为：

本激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东利益产生积极促进作用。

八、对华锐精密是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见

本激励计划中明确规定：“激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。”

华锐精密出具承诺：“本公司不为本激励计划的激励对象通过本激励计划获取有关权益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。”

综上，本独立财务顾问认为：

截至本独立财务顾问报告出具之日，在本激励计划中，上市公司不存在为激励对象提供财务资助的情形，符合《管理办法》第二十一条的规定。

九、对本激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益情形的核查意见

本激励计划的制定和实施程序符合《公司法》《证券法》《管理办法》《公

公司章程》《上市规则》《自律监管指南》的相关规定，授予价格、归属条件、归属安排等要素均遵循《管理办法》等规定，并结合公司的实际情况确定。

只有当华锐精密的业绩提升引起公司股价上涨时，激励对象才能获得更多超额利益，因此，本激励计划的内在机制促使激励对象和股东的利益取向是一致的，保护了现有股东的利益。

综上，本独立财务顾问认为：

本激励计划不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形。

十、对公司绩效考核体系和考核管理办法的合理性的意见

（一）本激励计划的绩效考核体系分析

华锐精密在公司合规经营、激励对象个人行为合规、公司业绩考核要求、个人绩效考核条件四个方面做出了详细规定，共同构建了本激励计划的考核体系：

1、公司合规经营，不得有《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励计划的情形；

2、激励对象个人行为合规，不得有《上市规则》第 10.4 条规定的不得成为激励对象的情形；

3、华锐精密采用“营业收入”指标作为公司业绩考核指标，该指标能够直接反映公司主营业务的经营情况和市场价值的成长性；

4、个人绩效考核必须符合并达到《公司考核管理办法》的相关考评要求。

上述考核体系既客观地考核公司的整体业绩，又全面地评估了激励对象工作业绩。

（二）本激励计划的绩效考核管理办法设置分析

华锐精密董事会为配合本激励计划的实施，根据《公司法》《公司章程》及其他有关法律、法规规定，结合公司实际情况，制订了《公司考核管理办法》，在一定程度上能够较为客观地对激励对象的个人绩效做出较为准确、全面的综合评价。此外，《公司考核管理办法》还对考核机构、考核程序、考核期间与次数、

考核结果管理等进行了明确的规定，在考核操作上具有较强的可操作性。

综上，本独立财务顾问认为：

华锐精密设置的股权激励绩效考核体系和制定的考核管理办法，将公司业绩和个人绩效进行综合评定和考核，绩效考核体系和考核管理办法符合《管理办法》等相关政策、法规的规定。

十一、其他应当说明的事项

（一）本独立财务顾问报告第四章所提供的“本激励计划的主要内容”是为了便于论证分析，而从《株洲华锐精密工具股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》中概括出来的，可能与原文在格式及内容存在不完全一致的地方，请投资者以华锐精密公告的原文为准。

（二）作为本激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，本激励计划的实施尚需华锐精密股东大会审议通过。

第六章 备查文件及备查地点

一、备查文件目录

- 1、《株洲华锐精密工具股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》
- 2、株洲华锐精密工具股份有限公司第二届董事会第十三次会议决议
- 3、株洲华锐精密工具股份有限公司独立董事关于第二届董事会第十三次会议相关事项的独立意见
- 4、株洲华锐精密工具股份有限公司第二届监事会第十二次会议决议
- 5、株洲华锐精密工具股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单
- 6、《株洲华锐精密工具股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
- 7、《湖南启元律师事务所关于株洲华锐精密工具股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》
- 8、《株洲华锐精密工具股份有限公司章程》
- 9、公司对相关事项的承诺

二、备查文件地点

株洲华锐精密工具股份有限公司

注册地址：株洲市芦淞区创业二路 68 号

办公地址：株洲市芦淞区创业二路 68 号

电话：0731-22881838

联系人：段艳兰

（本页无正文，仅为《上海信公轶禾企业管理咨询有限公司关于株洲华锐精密工具股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》之签章页）

独立财务顾问：上海信公轶禾企业管理咨询有限公司



2022 年 9 月 3 日