

证券代码：688162

证券简称：巨一科技

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

关于

安徽巨一科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划

（草案修订稿）

之

独立财务顾问报告

2024 年 5 月

# 目录

一、释义 .....	3
二、声明 .....	4
三、基本假设 .....	5
四、本次限制性股票激励计划的主要内容 .....	6
(一) 激励对象的范围及分配情况 .....	6
(二) 激励方式、来源及数量 .....	7
(三) 限制性股票的有效期、授予日、归属安排和禁售期 .....	7
(四) 限制性股票授予价格和授予价格的确定方法 .....	10
(五) 限制性股票的授予与归属条件 .....	11
(六) 激励计划其他内容 .....	14
五、独立财务顾问意见 .....	15
(一) 对公司 2024 年限制性股票激励计划（修订稿）是否符合政策法规规定的 的核查意见 .....	15
(二) 对公司实行股权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 .....	16
(四) 对股权激励计划权益授出额度的核查意见 .....	16
(五) 对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见 .....	17
(六) 对激励计划授予价格定价方式的核查意见 .....	17
(七) 股权激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意 见 .....	18
(八) 对公司实施股权激励计划的财务意见 .....	19
(九) 公司实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意 见 .....	20
(十) 对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见 .....	20
(十一) 其他 .....	22
(十二) 其他应当说明的事项 .....	23
六、备查文件及咨询方式 .....	24
(一) 备查文件 .....	24
(二) 咨询方式 .....	24

# 一、释义

在本独立财务顾问报告中，除非特别载明，以下简称具有如下含义：

巨一科技、本公司、公司、上市公司	指	安徽巨一科技股份有限公司（含子公司，下同）
本激励计划、限制性股票激励计划、本计划	指	安徽巨一科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（修订稿）
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，在满足相应归属条件后按约定比例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
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自第二类限制性股票首次授予之日起到激励对象获授的第二类限制性股票全部归属或作废失效的期间
归属	指	第二类限制性股票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
归属条件	指	本激励计划所设立的，激励对象为获得第二类激励股票所需满足的获益条件
归属日	指	第二类限制性股票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
《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	《安徽巨一科技股份有限公司章程》
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
元	指	人民币元

注：1、本报告所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本报告中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

## 二、声明

本独立财务顾问对本报告特作如下声明：

（一）本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由公司提供，本计划所涉及的各方已向独立财务顾问保证：所提供的出具本独立财务顾问报告所依据的所有文件和材料合法、真实、准确、完整、及时，不存在任何遗漏、虚假或误导性陈述，并对其合法性、真实性、准确性、完整性、及时性负责。本独立财务顾问不承担由此引起的任何风险责任。

（二）本独立财务顾问仅就本次限制性股票激励计划对公司股东是否公平合理，对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见，不构成对公司的任何投资建议，对投资者依据本报告所做出的任何投资决策而可能产生的风险，本独立财务顾问均不承担责任。

（三）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对本报告做任何解释或者说明。

（四）本独立财务顾问提请上市公司全体股东认真阅读上市公司公开披露的关于本次限制性股票激励计划的相关信息。

（五）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，对本次限制性股票激励计划涉及的事项进行了深入调查并认真审阅了相关资料，调查的范围包括上市公司章程、相关董事会、股东大会决议、相关公司财务报告等，并和上市公司相关人员进行了有效的沟通，在此基础上出具了本独立财务顾问报告，并对报告的真实性和完整性承担责任。

本独立财务顾问报告系按照《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、法规和规范性文件的要求，根据上市公司提供的有关资料制作。

### 三、基本假设

本财务顾问所发表的独立财务顾问报告，系建立在下列假设基础上：

- （一）国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；
- （二）本独立财务顾问所依据的资料具备真实性、准确性、完整性和及时性；
- （三）上市公司对本次限制性股票激励计划所出具的相关文件真实、可靠；
- （四）本次限制性股票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；
- （五）本次限制性股票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；
- （六）无其他不可预计和不可抗拒因素造成的重大不利影响。

## 四、本次限制性股票激励计划的主要内容

巨一科技 2024 年限制性股票激励计划（修订稿）由上市公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定，根据目前中国的政策环境和巨一科技的实际情况，对公司的激励对象实施本次限制性股票激励计划。本独立财务顾问报告将针对本激励计划发表专业意见。

### （一）激励对象的范围及分配情况

#### 1、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象总人数为 149 人，约占公司截至 2023 年 12 月 31 日员工总数的 4.33%，包括：

- （1）公司董事、高级管理人员、核心技术人员；
- （2）董事会认为需要激励的其他人员。

上述激励对象中，公司董事必须经公司股东大会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。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当次激励对象相关信息。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的确定标准参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况而定。

#### 2、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：

姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占本激励计划授予权益总数的比例	占本激励计划公告时公司股本总额的比例
<b>一、董事、高级管理人员、核心技术人员</b>				
王淑旺	董事、董事会秘书、 核心技术人员	8.00	1.96%	0.058%
申启乡	董事、副总经理	10.00	2.45%	0.073%
马文明	董事、核心技术人员	8.00	1.96%	0.058%

常培沛	财务负责人	4.00	0.98%	0.029%
任玉峰	核心技术人员	6.00	1.47%	0.044%
范佳伦	核心技术人员	6.00	1.47%	0.044%
<b>二、其他激励对象</b>				
董事会认为需要激励的其他人员 (143人)		295.00	72.30%	2.149%
<b>首次授予合计</b>		337.00	82.60%	2.454%
<b>预留部分</b>		71.00	17.40%	0.517%
<b>合计</b>		408.00	100.00%	2.972%

注：1、上述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%，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本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 20%，预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20%。

2、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、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。

3、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。

## (二) 激励方式、来源及数量

### 1、本激励计划的激励方式及股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购和/或向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

### 2、授出限制性股票的数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量为 408 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.97%。其中，首次授予 337 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.454%，占拟授予权益总额的 82.60%；预留 71 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.52%，占拟授予权益总额的 17.40%。

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本激励计划提交股东大会时公司股本总额的 20%。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%。

## (三) 限制性股票的有效期限、授予日、归属安排和禁售期

### 1、本激励计划的有效期限

本激励计划有效期自限制性股票首次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 60 个月。

## 2、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。

公司须在股东大会审议通过后 60 日内向首次授予的激励对象首次授予限制性股票并完成公告；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。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。

## 3、本激励计划的归属安排

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 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交易价格或者投资决策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) 中国证监会和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。

本次激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

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

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的各批次归属比例及安排如下表所示：

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当日止	50%
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当日止	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金转增股本、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。

#### 4、本激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象归属后所获股票进行售出限制的时间段。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，禁售规定按照《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) 激励对象减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《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股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关规定。

(4) 在本激励计划有效期内，若《公司法》《证券法》等相关法律、法规和规范性文件以及《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变化，则该等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、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定。

#### **(四) 限制性股票授予价格和授予价格的确定方法**

##### **1、授予限制性股票的授予价格**

限制性股票的授予价格为每股 20.17 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 20.17 元的价格购买公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

##### **2、授予限制性股票的授予价格的确定方法**

本激励计划授予限制性股票的授予价格为 20.17 元/股。

(1) 本激励计划草案公告前 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 20.25 元，本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 99.60%；

(2) 本激励计划草案公告前 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 23.08 元，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 87.39%；

(3) 本激励计划草案公告前 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 22.43 元，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 89.92%；

(4) 本激励计划草案公告前 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 26.10 元，本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 77.28%。

##### **3、预留限制性股票的授予价格的确定方法**

预留限制性股票的授予价格与首次授予限制性股票的授予价格相同，为 20.17 元/股。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。

## （五）限制性股票的授予与归属条件

### 1、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。

### 2、限制性股票的归属条件

激励对象获授的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。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有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；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属并作废。

(3) 激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

(4) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予的限制性股票公司层面各年度业绩考核目标及对应可归属比例如下表所示：

归属期	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
第一个归属期	以 2023 年为基数，公司 2024 年营业收入增长率不低于 5%	2024 年现金分红不低于上市公司期末可供分配利润的 15%

第二个归属期	以 2023 年为基数，公司 2025 年营业收入增长率不低于 10%	2025 年现金分红不低于上市公司期末可供分配利润的 15%
第三个归属期	以 2023 年为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 21%	2026 年现金分红不低于上市公司期末可供分配利润的 15%

注：“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

业绩考核目标完成情况	公司层面对应可归属比例
A、B 全部完成	100%
A、B 完成其一	70%
A、B 均未完成	0

若预留部分限制性股票在 2024 年三季度报披露前授予，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2024 年三季度报披露后授予，则预留部分考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
第一个归属期	以 2023 年为基数，公司 2025 年营业收入增长率不低于 10%	2025 年现金分红不低于上市公司期末可供分配利润的 15%
第二个归属期	以 2023 年为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 21%	2026 年现金分红不低于上市公司期末可供分配利润的 15%

业绩考核目标完成情况	公司层面对应可归属比例
A、B 全部完成	100%
A、B 完成其一	70%
A、B 均未完成	0

若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

#### (5) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核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可归属额度。个人层面归属比例按下表考核结果确定：

个人综合考核结果	个人层面可归属比例
优秀/良好	100%
合格	65%

不合格	0%
-----	----

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属额度=公司层面可归属比例×个人层面可归属比例×个人当年计划归属额度。

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，作废失效，不可递延至以后年度。

## （六）激励计划其他内容

股权激励计划的其他内容详见《安徽巨一科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》。

## 五、独立财务顾问意见

### （一）对公司 2024 年限制性股票激励计划（修订稿）是否符合政策法规规定的核查意见

1、公司不存在《管理办法》规定的不能行使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情形；

（5）中国证监会认定的其他不得实行股权激励计划的情形。

2、巨一科技 2024 年限制性股票激励计划（修订稿）所确定的首次授予激励对象、股票来源和种类、激励总量及限制性股票在各激励对象中的分配、资金来源、授予价格的确定方法、授予条件、有效期、禁售期、归属安排、激励对象个人情况发生变化时如何实施本计划、本计划的变更等均符合相关法律、法规和规范性文件的规定。且巨一科技承诺出现下列情形之一时，本计划即行终止：

（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情形；

（5）中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

当公司出现终止计划的上述情形时，所有激励对象已获授但尚未归属的限制性股票终止归属，其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，由公司作废。

3、本计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

经核查，本独立财务顾问认为：巨一科技 2024 年限制性股票激励计划（修订稿）符合有关政策法规的规定。

## （二）对公司实行股权激励计划可行性的核查意见

本次限制性股票激励计划明确规定了激励计划生效、授予激励对象限制性股票、归属程序等，这些操作程序均符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定，本股权激励计划在操作上是可行的。

经核查，本独立财务顾问认为：巨一科技 2024 年限制性股票激励计划（修订稿）符合相关法律、法规和规范性文件的规定，而且在操作程序上具备可行性。

## （三）对激励对象范围和资格的核查意见

巨一科技 2024 年限制性股票激励计划（修订稿）首次授予的全部激励对象范围和资格符合相关法律、法规和规范性文件的规定，不存在下列现象：

- 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。

激励对象中没有公司独立董事、监事、外籍人员。

经核查，本独立财务顾问认为：巨一科技 2024 年限制性股票激励计划（修订稿）所规定的激励对象范围和资格符合《管理办法》第八条和《上市规则》第十章之 10.4 条的规定。

## （四）对股权激励计划权益授出额度的核查意见

- 1、限制性股票激励计划的权益授出总额度

巨一科技 2024 年限制性股票激励计划（修订稿）的权益授出总额度，符合《上市规则》所规定的：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不超过公司股本总额 20%。

## 2、限制性股票激励计划的权益授出额度分配

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累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

经核查，本独立财务顾问认为：巨一科技 2024 年限制性股票激励计划（修订稿）的权益授出总额度符合《上市规则》第十章之第 10.8 条规定，单个激励对象的权益分配额度，符合《管理办法》第十四条的规定。

## （五）对上市公司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”“公司承诺不为激励对象依本激励计划有关限制性股票归属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”。

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本独立财务顾问认为：在巨一科技 2024 年限制性股票激励计划（修订稿）中，上市公司不存在为激励对象提供任何形式的财务资助的现象，符合《管理办法》第二十一条的规定。

## （六）对激励计划授予价格定价方式的核查意见

### 1、限制性股票的授予价格

限制性股票的授予价格为每股 20.17 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 20.17 元的价格购买公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

### 2、授予价格的确定方法

本激励计划授予限制性股票的授予价格为 20.17 元/股。

（1）本激励计划草案公告前 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 20.25 元，本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 99.60%；

(2) 本激励计划草案公告前 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 23.08 元，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 87.39%；

(3) 本激励计划草案公告前 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 22.43 元，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 89.92%；

(4) 本激励计划草案公告前 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 26.10 元，本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 77.28%。

### 3、预留限制性股票的授予价格的确定方法

预留限制性股票的授予价格与首次授予限制性股票的授予价格相同，为 20.17 元/股。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。

经核查，本独立财务顾问认为：巨一科技 2024 年限制性股票激励计划（修订稿）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，有利于激励计划的顺利实施，有利于公司现有核心团队的稳定和人才的引进，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。

## （七）股权激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意见

### 1、股权激励计划符合相关法律、法规的规定

本激励计划符合《管理办法》《上市规则》的相关规定，且符合《公司法》《证券法》等有关法律、法规和规范性文件的规定。

### 2、限制性股票的时间安排与考核

本激励计划有效期为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之日止，最长不超过 60 个月。

本次激励计划首次授予限制性股票的归属安排具体如下：

归属安排	可归属时间	归属比例
------	-------	------

第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分在公司 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；若预留部分在公司 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的各批次归属比例及安排如下表所示：

归属安排	可归属时间	归属比例
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当日止	50%
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当日止	50%

在上述约定期间因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，并由公司按本激励计划规定的原则作废激励对象相应的限制性股票。在限制性股票各归属期结束后，激励对象未归属的当期限制性股票应当终止归属，公司将予以作废。在满足限制性股票归属条件后，公司将为激励对象办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

这样的归属安排体现了计划的长期性，同时建立了合理的公司层面业绩考核、个人层面绩效考核办法，防止短期利益，将股东利益与员工利益紧密的捆绑在一起。

经核查，本财务顾问认为：巨一科技 2024 年限制性股票激励计划（修订稿）不存在损害上市公司及全体股东利益的情形，符合《管理办法》第二十四、二十五条，以及《上市规则》第十章之第 10.5、10.7 条的规定。

#### （八）对公司实施股权激励计划的财务意见

根据 2006 年 3 月财政部颁布的《企业会计准则》中的有关规定，限制性股票作为用股权支付的基于股权的薪酬，应该按照在授予时的公允价值在生效期内摊销计入会计报表。

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，公司将在考核年度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。

为了真实、准确的反映公司实施股权激励计划对公司的影响，本独立财务顾问认为巨一科技在符合《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》的前提下，应当按照有关监管部门的要求对本次股权激励所产生的费用进行计量、提取和核算，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响，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。

### **（九）公司实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见**

在限制性股票授予后，股权激励的内在利益机制决定了整个激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来持续的正面影响：当公司业绩提升造成公司股价上涨时，激励对象获得的利益和全体股东的利益成同比例正关联变化。

因此股权激励计划的实施，能够将经营管理者的利益与公司的持续经营能力和全体股东利益紧密结合起来，对上市公司持续经营能力的提高和股东权益的增加产生积极影响。

经分析，本独立财务顾问认为：从长远看，巨一科技本次股权激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来正面影响。

### **（十）对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见**

公司具有很强的科创属性，属于典型的技术密集型、人才密集型行业。公司主营的智能装备和新能源汽车机电控零部件业务需要跨学科知识的积累和跨行业技术的整合，且对研发人员的专业水平和工作经验要求较高，行业人才竞争激烈。因此，公司一直以来都高度重视研发投入和人才的培养。近期，国务院发布《关于加强监管防范风险推动资本市场高质量发展的若干意见》，提出鼓励上市公司聚焦主业，综合运用并购重组、股权激励等方式提高发展质量，

公司实施本次激励计划，既是对公司经营发展理念的贯彻，也符合当前国家政策指引方向。参与本次激励计划的员工均为公司重要管理层及核心骨干，在公司日常经营管理中发挥重大作用。本次激励计划的实施，将有利于留住和吸引优秀人才，进一步完善公司激励与约束机制，构建利益共同体，为股东创造更大的价值。

本激励计划采用第二类限制性股票为激励方式，授予价格约为本激励计划草案公告前1个交易日交易均价的99.60%、前60个交易日交易均价的89.92%。本次授予价格是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，本着激励与约束对等的原则而定。基本等同于市场公允价格的授予价格，体现了公司对未来发展前景的信心，将有效促进股东利益、公司利益和员工个人利益的统一。

2023年，公司持续获取国际新能源汽车知名企业订单，客户结构不断优化，国际化战略稳步推进，智能装备业务订单交付较上年同期显著增长。但与此同时，随着新能源汽车行业竞争日益加剧、公司新能源汽车电机电控零部件产品交付不及预期，导致营业收入增速同比下降。加之公司部分主机厂客户定点的新产品尚处于开发阶段，相关费用大幅增加，短期内制约了公司盈利能力。公司根据战略布局和研发规划，持续增加新能源汽车电机电控零部件的研发投入——2023年度，公司研发投入3.10亿，同比增长28.05%。在上述内因、外因共同影响下，净利润的业绩考核指标已难以正确反映公司发展需求。为持续提升公司市场份额、保持公司竞争地位，实现公司战略规划及经营目标，公司在制定本次激励计划业绩考核目标时，合理预测并兼顾本次激励计划的激励作用，选取营业收入和分红比例作为考核指标。相较2022年限制性股票激励计划，公司以现金分红替换净利润指标，针对重叠考核年份，设置的营业收入指标低于前期激励计划。营业收入反映公司经营情况及企业成长性，而分红比例反映对股东的回报。本次激励计划考核指标以2023年为基数，公司2024-2026年营业收入增长率不低于5%、10%、21%；2024-2026年每年现金分红不低于上市公司期末可供分配利润的15%。营业收入增长率指标的设置和实现将改变公司营业收入增速放缓的现状，实现公司收入能力和市场份额的持续提升，具有一定的挑战性，有利于提升公司的综合竞争力；现金分红指标则兼顾了股东、公司、激励对象三方的利益，在实现激励对象个人利益、促进公司战略目标达成的同时，为股东带来更高效、更持久的回报。

本次激励计划业绩指标的选取及考核目标的设定科学、合理，是综合考虑公司人才需求、激励价格和内外部环境等因素后的审慎决策，在当前国际宏观经济形势存在较大不确定性的情况下兼顾了一定的挑战性和可实现性，有助于调动员工的积极性，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。

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评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

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。

经分析，本独立财务顾问认为：巨一科技本次股权激励计划中所确定的绩效考核体系和考核办法是合理而严密的。

## （十一）其他

根据激励计划，除满足业绩考核指标达标外，激励对象获授的限制性股票需同时满足以下条件方可归属：

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。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，所有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；某一激励对象发生上述第 2 条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属并作废。

经分析，本财务顾问认为：上述条件符合《管理办法》第十八条及《上市规则》第十章之第 10.7 条的规定。

## (十二) 其他应当说明的事项

1、本独立财务顾问报告第四部分所提供的股权激励计划的主要内容是为了便于论证分析，而从《安徽巨一科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》中概括出来的，可能与原文存在不完全一致之处，请投资者以公司公告原文为准。

2、作为巨一科技本次股权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公司股东大会决议批准。

## 六、备查文件及咨询方式

### （一）备查文件

- 1、《安徽巨一科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》
- 2、安徽巨一科技股份有限公司第二届董事会第十一次会议决议公告
- 3、安徽巨一科技股份有限公司第二届监事会第十一次会议决议公告
- 4、《巨一科技股份有限公司章程》

### （二）咨询方式

单位名称：上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

经办人：吴慧珠

联系电话：021-52583136

传真：021-52583528

联系地址：上海市新华路 639 号

邮编：200052

（此页无正文，为《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于安徽巨一科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案修订稿）之独立财务顾问报告》的签字盖章页）

经办人：吴慧珠

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

2024 年 5 月 7 日

（此页无正文，为《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于安徽巨一科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案修订稿）之独立财务顾问报告》的签字盖章页）

经办人： 吴慧伟



上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

2024年 5月 7日