

证券代码：002709

证券简称：天赐材料

转债代码：127073

转债简称：天赐转债

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

关于

广州天赐高新材料股份有限公司

2024 年股票期权激励计划（草案）

之

# 独立财务顾问报告

2024 年 12 月

# 目 录

一、释义 .....	3
二、声明 .....	4
三、基本假设 .....	6
四、本次股票期权激励计划的主要内容 .....	7
五、独立财务顾问意见 .....	17
六、备查文件及咨询方式 .....	26

# 一、释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

天赐材料、本公司、公司、上市公司	指	广州天赐高新材料股份有限公司
本激励计划、本计划	指	广州天赐高新材料股份有限公司 2024 年股票期权激励计划
公司股本总额、公司总股本	指	当前公司可转债处于转股期，所称公司股本总额为截至 2024 年 12 月 10 日的公司股本总额 191,882.51 万股
股票期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权并在公司（含分公司及控股子公司）任职的公司中层管理人员和核心技术（业务）骨干
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	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据本激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《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》
《自律监管指南》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
《公司章程》	指	《广州天赐高新材料股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
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做如下声明：

（一）本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由天赐材料提供，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股权激励计划对天赐材料股东是否公平、合理，对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见，不构成对天赐材料的任何投资建议，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）天赐材料已保证其向本独立财务顾问提供的与本财务顾问报告相关的信息、文件或资料均为真实、准确、完整、有效，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏；文件资料为副本、复印件的，内容均与正本或原件相符；所有文件的签署人均具有完全民事行为能力，并且其签署行为已获得恰当、有效的授权；所有文件或资料上的签字和印章均为真实。对于本财务顾问报告至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本顾问依赖于有关政府部门、有关单位或有关人士出具或提供的证明或确认文件及主管部门公开可查的信息发表意见，该等证明、确认文件或信息的真实性、有效性、完整性、准确性由出具该等证明、确认文件或公布该等公开信息的单位或人士承担。

（四）本独立财务顾问未委托和授权任何其他机构和个人提供未在本独立财务顾问报告中刊载的信息和对本报告做任何解释或者说明。

（五）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股权激励计划的相关信息。

（六）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，对本次股权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、薪酬管理办法、历次董事会、股东大会决议、最近三年及最近一期公司财务报告、公司的生产经营计划等，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）上市公司对本次股权激励计划所出具的相关文件真实、可靠；
- （四）本次股权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）本次股权激励计划涉及的各方能够诚实守信的按照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、本次股票期权激励计划的主要内容

天赐材料 2024 年股票期权激励计划由董事会下设薪酬与考核委员会负责拟定，根据目前中国的政策环境和天赐材料的实际情况，对公司的激励对象采取股票期权激励计划。本独立财务顾问报告将针对本次股票期权激励计划发表专业意见。

### （一）激励对象的范围及分配情况

本激励计划首次授予涉及的激励对象总计 901 人，为公司中层管理人员和核心技术（业务）骨干。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事，也不包括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。

所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司具有聘用、雇佣或劳务关系。

预留激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，自本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定。预留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。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

本激励计划拟授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总量的比例	占公司股本总额的比例
中层管理人员和核心技术（业务）骨干（901人）	1,364.85	89.80%	0.71%
预留	155.00	10.20%	0.08%
合计	1,519.85	100.00%	0.79%

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公司总股本的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司总股本总额的 10%。

2、本计划授予激励对象不包括独立董事、监事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、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）授予股票期权的来源和数量

### 1、本激励计划的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行本公司人民币 A 股普通股股票。

### 2、本激励计划标的股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予 1,519.85 万份股票期权，占本激励计划公告时公司股本总额 191,882.51 万股的 0.79%。其中首次授予 1,364.85 万份，约占本激励计划拟授予权益总额的 89.80%，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 191,882.51 万股的 0.71%；预留 155.00 万份，约占本激励计划拟授予权益总额的 10.20%，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 191,882.51 万股的 0.08%。

截至本计划草案公告日：公司尚在有效期内的股权激励计划为 2021 年股票期权与限制性股票激励计划、2022 年限制性股票激励计划。2021 年股票期权与限制性股票激励计划授予登记的股票期权 48.63 万份，首次和预留部分合计授予登记的限制性股票 1,105.7550 万股；2022 年限制性股票激励计划授予登记的限制性股票 542.43 万股，上述授予权益合计 1,696.8150 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 191,882.51 万股的 0.88%。本激励计划拟向激励对象授予 1,519.85 万份股票期权，占本激励计划公告时公司股本总额 191,882.51 万股的 0.79%。

本激励计划实施后，公司全部有效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的 10%，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本公司股票数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

## （三）股票期权的有效期限、授予日及授予后相关时间安排

### 1、本激励计划的有效期限

本激励计划有效期自股票期权首次授予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、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。公司需在股东大会审议通过后 60 日内首次授予股票期权并完成公告、登记。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。根据相关法律法规规定的上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分股票期权授权日由公司董事会在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。

### 3、本激励计划的等待期

本激励计划股票期权的等待期分别为自相应授予的股票期权授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、质押、抵押、用于担保或偿还债务等。

### 4、本激励计划的可行权日

本激励计划的等待期届满之后，激励对象获授的股票期权进入可行权期。股票期权在满足相应行权条件后将按本激励计划的行权安排进行行权，应遵守中国证监会和证券交易所的相关规定，可行权日必须为交易日，且不得为下列区间日（相关规定发生变化的，自动适用变化后的规定）：

（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；

（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起至依法披露之日内；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

### 5、本激励计划授予的股票期权的行权安排

本激励计划首次授予的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
第一个行权期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 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 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留部分行权安排同首次授予股票期权的安排一致；若预留部分股票期权于公司 2025 年

第三季度报告披露后授予，则预留部分行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定行权期内未申请行权或因未达到行权条件而不能申请行权的当期股票期权，公司将按本激励计划的规定办理注销，不得递延至下期行权。

## 6、禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《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，在本激励计划有效期内，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相关规定。

## (四) 股票期权的行权价格

### 1、首次授予的股票期权的行权价格

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为 16.74 元/份。即，满足行权条件之后，激励对象可以每股 16.74 元的价格购买公司向激励对象定向发行本公司人民币 A 股普通股股票。

### 2、首次授予的股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划授予的股票期权的行权价格为自主定价，行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者的 75%：

(1) 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 22.32 元；

(2) 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 18.88 元。

### 3、预留部分股票期权行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格与首次授予股票期权的行权价格相同，为 16.74 元/份。

### 4、关于股票期权定价方式的合理性说明

本激励计划拟采用自主定价方式确定股票期权的行权价格，股票期权行权价格根据《管理办法》第二十九条：“上市公司采用其他方法确定行权价格的，应当在股权激励计划中对定价依据及定价方式作出说明”和《自律监管指南》第三部分中“3.2 股权激励”之“一、股权激励方案的制定”第（五）条：“采用《股权激励管理办法》第二十三条、第二十九条规定的方法以外的其他方法确定授予价格、行权价格的，应当对定价依据及定价方式作出说明，聘请独立财务顾问核查并对股权激励计划的可行性、是否有利于上市公司的持续发展、相关定价依据和定价方法的合理性、是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表明确意见并披露”执行。公司采取该定价方式是为了保障公司本次激励计划的有效性，亦是为保持公司长期且持续激励机制一惯性和延续性，是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心及对激励对象内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而确定。

公司主营业务为精细化工新材料的研发、生产和销售，属于精细化工行业，主要产品为锂离子电池材料、日化材料及特种化学品。公司深耕锂电池电解液业务十余载，基于强大的基础化学能力和工艺积累，沿着产品向上游核心原材料一体化布局，形成了坚实的成本竞争优势，连续处于行业领先地位。公司属于典型的人才技术密集型行业，通过持续投入研发，保持技术创新和领先，以稳定的产品性能和高可靠性赢得客户，满足不断发展变化的市场需求，是公司业务可持续成长的保障和动能来源。近年来锂电行业竞争激烈，但目前掌握核心技术和拥有丰富工作经验的人才供给远远跟不上行业对人才的需求，导致行业内互相挖人的情况愈演愈烈，企业用人成本亦大幅度增加。为了保持公司在行业内具有持续性的竞争优势以及领先地位，公司必须进一步完善和丰富核心人才的中长期激励机

制，以此应对日趋激烈的人才争夺战，进一步降低公司可能面临核心人才流失的风险。

综合考虑公司经营发展环境和内部激励需求因素，同时在总结公司前两期尚在有效期的激励计划经验以及激励效果的基础上，为充分保持激励力度和科学性，本次给予激励对象股票期权行权价格一定折扣，可以更好地激励人才，提高激励效果，有效地将股东利益、公司利益和激励对象利益结合在一起。合理的激励成本不会对公司日常经营产生不利影响，且有利于公司有效地进行人才激励，使公司在行业竞争中获得相当优势。本次激励对象范围不包括公司现有董事和高级管理人员，不包括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，激励方案决策具有公允性。本激励计划的定价综合考虑了行业发展趋势及竞争情况、公司经营状况，并结合公司激励需求、激励计划的有效性和股份支付费用以及激励人员行权支付能力等因素，合理确定了激励对象范围和授予权益数量，体现了公司实际激励需求，具有科学性和合理性。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，为了有助于本激励计划的顺利实施以及实现员工利益与股东利益的深度绑定，本次激励计划采用自主定价方式，股票期权行权价格确定为 16.74 元/份，为本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价的 75%。公司按照《管理办法》相关规定，聘请具有证券从业资质的独立财务顾问，将对本激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性等发表意见。

## **（五）激励计划的授予及行权条件**

### **1、股票期权的授予条件**

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，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股票期权。

（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、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，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第2条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

(3) 公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面行权比例。

本激励计划首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	考核年度公司营业收入（A）		考核年度公司累计营业收入（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个行权期	2025	2025年营业收入不低于165亿元	2025年营业收入不低于132亿元	-	-
第二个行权期	2026	2026年营业收入不低于208亿元	2026年营业收入不低于167亿元	2025-2026年累计营业收入不低于373亿元	2025-2026年累计营业收入不低于299亿元
第三个行权期	2027	2027年营业收入不低于255亿元	2027年营业收入不低于204亿元	2025-2027年累计营业收入不低于628亿元	2025-2027年累计营业收入不低于503亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例（X）
考核年度公司营业收入（A）	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=80\%$
	$A < A_n$	$X_1=0\%$
考核年度公司累计营业收入（B）	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=80\%$
	$B < B_n$	$X_2=0\%$
公司层面行权比例（X）取X1和X2的孰高值		

注：1、上述“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，下同；

2、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

若本激励计划预留部分股票期权于2025年第三季度报告披露前授予，则各年度业绩考核目标同首次授予股票期权的安排一致；若预留部分股票期权于2025年第三季度报告披露后授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	考核年度公司营业收入（A）	考核年度公司累计营业收入（B）
-----	------	---------------	-----------------

		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个行权期	2026	2026 年营业收入不低于 208 亿元	2026 年营业收入不低于 167 亿元	2025-2026 年累计营业收入不低于 373 亿元	2025-2026 年累计营业收入不低于 299 亿元
第二个行权期	2027	2027 年营业收入不低于 255 亿元	2027 年营业收入不低于 204 亿元	2025-2027 年累计营业收入不低于 628 亿元	2025-2027 年累计营业收入不低于 503 亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例 (X)
考核年度公司营业收入 (A)	$A \geq Am$	X1=100%
	$An \leq A < Am$	X1=80%
	$A < An$	X1=0%
考核年度公司累计营业收入 (B)	$B \geq Bm$	X2=100%
	$Bn \leq B < Bm$	X2=80%
	$B < Bn$	X2=0%
公司层面行权比例 (X) 取 X1 和 X2 的孰高值		

若各行权期对应考核年度公司业绩水平未达到上述业绩考核目标的触发值，则所有激励对象已获授的该考核年度对应批次的股票期权均不得行权，激励对象未能行权或未能完全行权的相关权益不得递延至下一期行权，由公司注销。

#### (4) 部门层面业绩考核要求

①考核年度内根据公司层面制定的业绩考核指标，各事业部制定部门业绩考核方案，根据达成情况确定部门当年总体股票期权行权数额。

即：部门当年实际可行权的总数量=部门当年计划可行权的股票期权总数量×公司层面的行权比例×部门标准系数

公司各事业部的部门层面绩效考核结果对应的部门当年股票期权可行权对应的部门标准系数根据下表确定：

部门考核结果	A	B	C	D
部门标准系数	1.0	0.75	0.5	0

②公司及各子公司各职能部门不单独设置部门层面业绩考核要求，即，考核年度内公司层面业绩考核指标达成的情况下，部门当年实际可行权的总数量为部门当年计划可行权的股票期权总数量×公司层面的行权比例。

#### (5) 个人层面绩效考核要求

各部门制订适用于本部门所有激励对象的个人当年绩效考核方案，并报公司批准。

绩效考核周期结束后，根据部门实际绩效达成情况和激励对象实际工作业绩，对激励对象进行评分。同时，结合部门当年业绩考核结果确定的股票期权行权比例与激励对象个人年度业绩评分，确定个人综合考核结果以及对应的个人标准系数。

其中，个人年度业绩综合考核结果对应的个人标准系数如下：

个人综合考核结果	A	B	C	D
个人标准系数	1.0	0.75	0.5	0

激励对象当年实际可行权的股票期权数量应符合以下原则：

①激励对象个人当年实际可行权的股票期权数量不得超过其当年计划可行权的数量；

②部门内所有激励对象当年实际行权的股票期权数量总和不得超过部门当年实际可行权的股票期权总数量。

综上，各行权期内，公司满足相应业绩考核目标的前提之下，激励对象个人当年最终可行权数量=激励对象当年计划可行权的股票期权数量×公司层面行权比例×部门标准系数×个人标准系数。因个人业绩考核原因导致激励对象当期不能行权或不能完全行权的股票期权，由公司注销。

本激励计划具体考核内容依据公司《2024年股票期权激励计划实施考核管理办法》执行。

## （六）激励计划其他内容

激励计划的其他内容详见《广州天赐高新材料股份有限公司2024年股票期权激励计划（草案）》。



## 五、独立财务顾问意见

### （一）对股票期权激励计划是否符合政策法规规定的核查意见

1、天赐材料不存在《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；

（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、天赐材料 2024 年股票期权激励计划所确定的激励对象、股票来源和种类、激励总量及股票期权在各激励对象中的分配、资金来源、授予条件、授予安排、等待期、禁售期、行权安排、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。

且天赐材料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；

（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，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销处理，激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

**本财务顾问认为：天赐材料 2024 年股票期权激励计划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**

本期股权激励计划明确规定了授予股票期权及激励对象获授、行权程序等，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。

因此本股权激励计划在操作上是可行性的。

**本财务顾问认为：天赐材料 2024 年股票期权激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的规定，而且在操作程序上具备可行性，因此是可行的。**

## **（三）对激励对象范围和资格的核查意见**

天赐材料 2024 年股票期权激励计划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。

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公司总股本的 1%。激励对象不包括独立董事、监事，不包括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。

**本财务顾问认为：激励计划草案中规定的激励对象范围符合《管理办法》的相关规定。本独立财务顾问已充分提示公司应在前述范围内确定具体的激励对**

象名单。

#### （四）对股权激励计划权益授出额度的核查意见

##### 1、股权激励计划的权益授出总额度

公司 2024 年股票期权激励计划的权益授出总额度，符合《管理办法》所规定的：全部有效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 10%。

截至本计划草案公告日：公司尚在有效期内的股权激励计划为 2021 年股票期权与限制性股票激励计划、2022 年限制性股票激励计划。2021 年股票期权与限制性股票激励计划授予登记的股票期权 48.63 万份，首次和预留部分合计授予登记的限制性股票 1,105.7550 万股；2022 年限制性股票激励计划授予登记的限制性股票 542.43 万股，上述授予权益合计 1,696.8150 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 191,882.51 万股的 0.88%。本激励计划拟向激励对象授予 1,519.85 万份股票期权，占本激励计划公告时公司股本总额 191,882.51 万股的 0.79%。

本激励计划实施后，公司全部有效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的 10%。

##### 2、股权激励计划的权益授出额度分配

公司 2024 年股票期权激励计划中，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累计均未超过公司股本总额的 1%。

本财务顾问认为：天赐材料 2024 年股票期权激励计划的权益授出额度符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

#### （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

本期股权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。”、“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。”

截止本财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：在天赐材料 2024 年股票期权激励计划中，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。

## （六）对股票期权行权价格定价依据和定价方法合理性的核查意见

### 1、首次授予的股票期权的行权价格

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为 16.74 元/份。即，满足行权条件之后，激励对象可以每股 16.74 元的价格购买公司向激励对象定向发行本公司人民币 A 股普通股股票。

### 2、首次授予的股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划授予的股票期权的行权价格为自主定价，行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者的 75%：

（1）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 22.32 元；

（2）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 18.88 元。

### 3、预留部分股票期权行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格与首次授予股票期权的行权价格相同，为 16.74 元/份。

### 4、关于股票期权定价方式的合理性说明

本激励计划拟采用自主定价方式确定股票期权的行权价格，股票期权行权价格根据《管理办法》第二十九条：“上市公司采用其他方法确定行权价格的，应当在股权激励计划中对定价依据及定价方式作出说明”和《自律监管指南》第三部分中“3.2 股权激励”之“一、股权激励方案的制定”第（五）条：“采用《股权激励管理办法》第二十三条、第二十九条规定的方法以外的其他方法确定授予价格、行权价格的，应当对定价依据及定价方式作出说明，聘请独立财务顾问核查并对股权激励计划的可行性、是否有利于上市公司的持续发展、相关定价依据和定价方法的合理性、是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表明确意见并披露”执行。公司采取该定价方式是为了保障公司本次激励计划的有效性，亦是为保持公司长期且持续激励机制一惯性和延续性，是以促进公司发展、维护

股东权益为根本目的,基于对公司未来发展前景的信心及对激励对象内在价值的认可,本着激励与约束对等的原则而确定。

公司主营业务为精细化工新材料的研发、生产和销售,属于精细化工行业,主要产品为锂离子电池材料、日化材料及特种化学品。公司深耕锂电池电解液业务十余载,基于强大的基础化学能力和工艺积累,沿着产品向上游核心原材料一体化布局,形成了坚实的成本竞争优势,连续处于行业领先地位。公司属于典型的人才技术密集型行业,通过持续投入研发,保持技术创新和领先,以稳定的产品性能和高可靠性赢得客户,满足不断发展变化的市场需求,是公司业务可持续成长的保障和动能来源。近年来锂电行业竞争激烈,但目前掌握核心技术和拥有丰富工作经验的人才供给远远跟不上行业对人才的需求,导致行业内互相挖人的情况愈演愈烈,企业用人成本亦大幅度增加。为了保持公司在行业内具有持续性的竞争优势以及领先地位,公司必须进一步完善和丰富核心人才的中长期激励机制,以此应对日趋激烈的人才争夺战,进一步降低公司可能面临核心人才流失的风险。

综合考虑公司经营发展环境和内部激励需求因素,同时在总结公司前两期尚在有效期的激励计划经验以及激励效果的基础上,为充分保持激励力度和科学性,本次给予激励对象股票期权行权价格一定折扣,可以更好地激励人才,提高激励效果,有效地将股东利益、公司利益和激励对象利益结合在一起。合理的激励成本不会对公司日常经营产生不利影响,且有利于公司有效地进行人才激励,使公司在行业竞争中获得相当优势。本次激励对象范围不包括公司现有董事和高级管理人员,不包括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,激励方案决策具有公允性。本激励计划的定价综合考虑了行业发展趋势及竞争情况、公司经营状况,并结合公司激励需求、激励计划的有效性和股份支付费用以及激励人员行权支付能力等因素,合理确定了激励对象范围和授予权益数量,体现了公司实际激励需求,具有科学性和合理性。

综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,为了有助于本激励计划的顺利实施以及实现员工利益与股东利益的深度绑定,本次激励计划采用自主定价方式,股票期权行权价格确定为16.74元/份,为本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价的75%。公司按照《管理办法》相关规定,聘请具有证券从业资质的独立财务顾问,将对本激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法

的合理性等发表意见。

## （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

天赐材料的本次股权激励计划符合《管理办法》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、股票期权的时间安排与考核

本激励计划有效期自股票期权首次授予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。

本激励计划首次授予的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
第一个行权期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 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 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留部分行权安排同首次授予股票期权的安排一致；若预留部分股票期权于公司 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留部分行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定行权期内未申请行权或因未达到行权条件而不能申请行权的当期股票期权，公司将按本激励计划的规定办理注销，不得递延至下期行权。

这样的行权安排体现了计划的长期性，同时对等待期建立了严格的公司层面业绩考核、部门层面、个人层面绩效考核办法，防止短期利益，将股东利益与经营管理层利益紧密地捆绑在一起。

**本财务顾问认为：天赐材料 2024 年股票期权激励计划不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。**

## （八）对公司实施股权激励计划的财务意见

根据财政部颁布的《企业会计准则》中的有关规定，股票期权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有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》及《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。

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，本财务顾问建议天赐材料在符合《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》的前提下，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

在股票期权授予后，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深远且积极的影响。

本财务顾问认为：从长远看，天赐材料 2024 年股票期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

本激励计划考核指标分为三个层面，分别为公司层面业绩考核、部门层面业

绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入，营业收入是衡量企业经营状况和市场占有能力，预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，也是反映企业成长性的有效指标。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果。

部门层面于每个考核年度设置年度业绩指标，在达到一定业绩目标的前提下，激励对象所属部门方可按设定的整体获授股票期权数量行权。该考核指标能够带动公司各部门对业绩的敏感度，积极应对公司提出的业绩条件。

除公司层面及部门层面的业绩考核外，天赐材料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前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

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。

**本财务顾问认为：天赐材料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，在可行权日，激励对象按本次股权激励计划的规定对获授的股票期权进行行权时，除满足业绩考核指标达标外，还必须同时满足以下条件：

### 1、天赐材料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激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第2条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

**本财务顾问认为：上述条件符合《管理办法》第十八条的规定。**

## **(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《广州天赐高新材料股份有限公司 2024 年股票期权激励计划（草案）》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、作为天赐材料本次股权激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，天赐材料股权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、广州天赐高新材料股份有限公司 2024 年股票期权激励计划（草案）；
- 2、广州天赐高新材料股份有限公司第六届董事会第二十四次会议决议；
- 3、广州天赐高新材料股份有限公司第六届监事会第十九次会议决议；
- 4、广州天赐高新材料股份有限公司章程。

### （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：李海洋

联系电话： 021-52588686

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）股份有限公司关于广州天赐高新材料股份有限公司 2024 年股票期权激励计划（草案）之独立财务顾问报告》的签字盖章页）

经办人：李海洋

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

2024 年 12 月 11 日