

证券代码：688362

证券简称：甬矽电子

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

关于

甬矽电子（宁波）股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划（草案）

之

独立财务顾问报告

2024 年 7 月

目录

一、释义	3
二、声明	4
三、基本假设	5
四、本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	8
(三) 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期	8
(四) 限制性股票授予价格和授予价格的确定方法	11
(五) 限制性股票的授予与归属条件	12
(六) 本激励计划的其他内容	14
五、独立财务顾问意见	15
(一) 对本激励计划是否符合政策法规规定的核查意见	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	17
(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	18
(六) 对激励计划授予价格定价方式的核查意见	18
(七) 对本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	19
(八) 对公司实施本激励计划的财务意见	21
(九) 关于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	21
(十) 对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见	22
(十一) 其他	23
(十二) 其他应当说明的事项	24
六、备查文件及咨询方式	25
(一) 备查文件	25
(二) 咨询方式	25

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：

独立财务顾问	指	上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司
独立财务顾问报告	指	《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于甬矽电子（宁波）股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》
甬矽电子、本公司、公司、上市公司	指	甬矽电子（宁波）股份有限公司
本激励计划、本计划	指	甬矽电子（宁波）股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划
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，获得限制性股票在公司（含控股子公司）任职的部分董事、高级管理人员、核心技术人员及核心骨干员工
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至激励对象获授的第二类限制性股票全部归属或作废失效之日止
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个人证券账户的行为
归属条件	指	第二类限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
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，归属日必须为交易日
《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	《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》
《自律监管指南》	指	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《公司章程》	指	《甬矽电子（宁波）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、上交所	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/万元/亿元	指	人民币元/万元/亿元

注：1、本独立财务顾问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、本独立财务顾问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、材料由甬矽电子提供，所涉及各方已向本独立财务顾问保证：对本次股权激励的相关信息的真实性、合法性、准确性、完整性和及时性负责，本独立财务顾问不承担任何风险责任。

（二）本独立财务顾问报告旨在对本激励计划的可行性、对甬矽电子股东是否公平合理，对股东权益的影响、是否利于上市公司的持续经营发表专业意见，不构成对甬矽电子的任何投资建议。如果投资者依据本报告所做出的任何投资决策产生可能性风险，本独立财务顾问不承担任何风险责任。

（三）本独立财务顾问未委托和授权任何其它机构和个人，提供未在本报告中载明的信息，以及针对本报告做出任何解释或说明。

（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、薪酬管理办法、相关董事会、股东大会决议、相关公司财务报告、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、本激励计划的主要内容

甬矽电子 2024 年限制性股票激励计划由上市公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定，根据目前中国的政策环境、甬矽电子的实际情况，对公司的激励对象实施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、本激励计划拟首次授予的激励对象共计 59 人，约占公司全部职工人数 4793 人（截至 2023 年 12 月 31 日）的 1.23%，包括：

- （1）公司董事、高级管理人员；
- （2）公司核心技术人员；
- （3）公司核心骨干员工。

本激励计划涉及的首次授予激励对象不包括独立董事、监事，除实际控制人王顺波先生、合计持股5%以上的股东徐林华先生外，首次授予激励对象不包括其他单独或合计持股5%以上的股东，也不包括公司实际控制人的配偶、父母、子女。

本激励计划的激励对象中，董事必须经股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。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规定的考核期内于公司（含控股子公司）任职并签署劳动合同、聘用合同或劳务合同。

本激励计划首次授予激励对象中包含 5 名中国台湾籍员工，上述员工是公司对应岗位的关键人员，对公司的经营发展发挥重要作用。本次对中国台湾籍员工进行股权激励，将有助于带领公司向更远的目标发展，符合公司的实际情况和发展需要，也有利于维护广大股东的长远利益。因此，本激励计划将中国台湾籍员工作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

本激励计划首次授予激励对象中包含实际控制人王顺波先生、合计持股 5% 以上的股东徐林华先生。王顺波先生担任公司董事长兼总经理，徐林华先生担任

公司董事兼副总经理，两位均是公司的核心管理人才，在公司的总体规划、日常经营决策和业务拓展等方面起到了不可忽视的重要作用。两位丰富的行业经验和卓越的领导能力让公司始终站在市场发展的前沿，对公司的战略布局、经营管理具有重要积极影响。本激励计划将王顺波先生、徐林华先生作为激励对象符合公司的实际发展情况和发展需求，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

2、预留授予部分的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，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，公司在指定网站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。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

3、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	占公司总股本的比例
1	王顺波	中国	董事长、总经理	10.00	3.02%	0.02%
2	徐林华	中国	董事、副总经理	10.00	3.02%	0.02%
3	徐玉鹏	中国	董事、副总经理、 核心技术人员	8.70	2.63%	0.02%
4	金良凯	中国	财务总监、副总经理	6.60	1.99%	0.02%
5	李大林	中国	董事会秘书、副总经理	7.30	2.20%	0.02%
6	钟磊	中国	核心技术人员	6.40	1.93%	0.02%
7	李利	中国	核心技术人员	3.20	0.97%	0.01%
核心骨干员工（52人）				239.00	72.16%	0.59%
首次授予合计（59人）				291.20	87.92%	0.71%
预留权益				40.00	12.08%	0.10%
总计				331.20	100.00%	0.81%

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均未超过公司总股本的1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的20%。

2、本激励计划涉及的首次授予激励对象不包括独立董事、监事，除实际控制人王顺波、合计持股5%以上的股东徐林华先生外，不包括其他单独或合计持股5%以上的股东，也不包括公司实际控制人的配偶、父母、子女。

3、预留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，公司在指定网站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。

4、在限制性股票授予前，激励对象因离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对将因员工离职或员工主动放弃的限制性股票份额直接调减或在激励对象之间进行分配和调整或调整至预留授予，但调整后预留权益比例不得超过本激励计划拟授予权益数量的20.00%，调整后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均不超过公司总股本的1.00%。

5、本激励计划中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致，下同。

（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为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331.20万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额40,841.24万股的0.81%。其中首次授予291.20万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额40,841.24万股的0.71%，约占本激励计划拟授予限制性股票总数的87.92%；预留授予40.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额40,841.24万股的0.10%，约占本激励计划拟授予限制性股票总数的12.08%。

公司2022年年度股东大会审议通过的《2023年限制性股票激励计划（草案）》尚在实施中。2023年限制性股票激励计划中授予限制性股票440.00万股，其中尚未归属的限制性股票合计297.50万股。本次拟授予限制性股票331.20万股，2023年限制性股票激励计划和2024年限制性股票激励计划合计授予限制性股票771.20万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额40,841.24万股的1.89%。

截至本激励计划草案公告之日，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额累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的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1.00%。

（三）本激励计划的有效期限、授予日、归属安排和禁售期

1、本激励计划的有效期限

本激励计划的有效期限为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

本激励计划经股东大会审议通过后，由董事会确定授予日，授予日必须为交易日。

自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内满足授予条件的，公司应当向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，并宣告终止实施本激励计划，本激励计划未授予的限制性股票失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在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个月未明确预留授予的激励对象的，预留授予的限制性股票失效。

3、本激励计划的归属安排

限制性股票归属前，激励对象获授的限制性股票不得转让、抵押、质押、担保或偿还债务等。

限制性股票在满足相应归属条件后将按本激励计划的归属安排进行归属，应遵守中国证监会和上海证券交易所的相关规定，归属日必须为交易日，且不得为下列区间：

- (1) 公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；
- (2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- (3) 自可能对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) 中国证监会和上海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，则激励对象归属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。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表所示：

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	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%
第三个归属期	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	40%

若预留授予的限制性股票于2024年三季度报披露前授予完成，则预留授予的限制性股票的归属安排与首次授予的限制性股票的归属安排一致。

若预留授予的限制性股票于2024年三季度报披露后授予完成，则预留部分的限制性股票的归属安排如下表所示：

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%
第二个归属期	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%

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、派发股票红利、股份拆细、配股等而增加的权益同时受归属条件约束，且归属前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。届时，若相应部分的限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的权益亦不得归属。

各归属期内，满足归属条件的限制性股票，可由公司办理归属登记；未满足归属条件的限制性股票或激励对象未申请归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

4、本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《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) 在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《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) 限制性股票授予价格和授予价格的确定方法

1、首次授予的限制性股票授予价格

本激励计划首次授予的限制性股票的授予价格为 12.555 元/股，即满足授予条件和归属条件之后，激励对象可以 12.555 元/股的价格购买公司股票。

2、首次授予的限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划首次授予的限制性股票的授予价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

(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 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日公司股票交易总量）的 50%，为 9.93 元/股；

(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 个交易日公司股票交易总额/前 20 个交易日公司股票交易总量）的 50%，为 9.81 元/股；

(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 个交易日公司股票交易总额/前 60 个交易日公司股票交易总量）的 50%，为 10.22 元/股；

(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 个交易日公司股票交易总额/前 120 个交易日公司股票交易总量）的 50%，为 10.30 元/股。

3、预留授予的限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划预留授予的限制性股票的授予价格与首次授予的限制性股票授予价格相同，为 12.555 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归属的限制性股票取消归属，并作废失效；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归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

(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归属对应的考核年度为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。以公司2023年营业收入为基数，对各考核年度营业收入定比基数的增长率（X）进行考核，根据考核结果确定各年度所对应的公司层面归属比例。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核要求如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标	公司层面归属比例100%	公司层面归属比例80%	公司层面归属比例60%	公司层面归属比例0%
第一个归属期	2024年	2024年定比2023年营业收入增长率	$X \geq 37\%$	$23\% \leq X < 37\%$	$9\% \leq X < 23\%$	$X < 9\%$

		(X)				
第二个归属期	2025年	2025年定比2023年营业收入增长率(X)	$X \geq 82\%$	$50\% \leq X < 82\%$	$37\% \leq X < 50\%$	$X < 37\%$
第三个归属期	2026年	2026年定比2023年营业收入增长率(X)	$X \geq 100\%$	$90\% \leq X < 100\%$	$82\% \leq X < 90\%$	$X < 82\%$

注：上述各考核年度营业收入定比基数的增长率以经会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，结果取四舍五入到小数点后两位，下同。

若预留授予的限制性股票于2024年三季度报披露前授予完成，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核要求同首次授予的要求一致。

若预留授予的限制性股票于2024年三季度报披露后授予完成，则预留授予的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，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。

各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标	公司层面归属比例100%	公司层面归属比例80%	公司层面归属比例60%	公司层面归属比例0%
第一个归属期	2025年	2025年定比2023年营业收入增长率(X)	$X \geq 82\%$	$50\% \leq X < 82\%$	$37\% \leq X < 50\%$	$X < 37\%$
第二个归属期	2026年	2026年定比2023年营业收入增长率(X)	$X \geq 100\%$	$90\% \leq X < 100\%$	$82\% \leq X < 90\%$	$X < 82\%$

(5) 个人层面绩效考核

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，并依据激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象个人绩效每个会计年度考核两次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

个人上一年度两次考核结果	两次考核结果均为C以上	任意一次考核结果为C且无C以下	任意一次考核结果为C以下
个人层面归属比例(Y)	100%	60%	0%

(6) 考核结果的运用

激励对象对应考核当年实际可归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的

数量×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

激励对象因考核原因当年不能归属或不能完全归属的限制性股票作废失效，不得递延至以后年度。

（六）本激励计划的其他内容

本激励计划的其他内容详见《甬矽电子（宁波）股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》。

五、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

1、甬矽电子不存在《管理办法》规定的不能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、本激励计划所确定的激励对象、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。

且甬矽电子承诺出现下列情形之一时，本激励计划终止实施：

（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，所有激励对象根据本计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3、本激励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：甬矽电子 2024 年限制性股票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。

因此本股权激励计划在操作上是可行性的。

经核查，本独立财务顾问认为：甬矽电子 2024 年限制性股票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

本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。

本激励计划涉及的首次授予激励对象不包括独立董事、监事，除实际控制人王顺波先生、合计持股5%以上的股东徐林华先生外，首次授予激励对象不包括其他单独或合计持股5%以上的股东，也不包括公司实际控制人的配偶、父母、子女。

本激励计划的激励对象中，董事必须经股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。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规定的考核期内于公司（含控股子公司）任职并签署劳动合同、聘用合同或劳务合同。

本激励计划首次授予激励对象中包含5名中国台湾籍员工，上述员工是公司对应岗位的关键人员，对公司的经营发展发挥重要作用。本次对中国台湾籍员工进行股权激励，将有助于带领公司向更远的目标发展，符合公司的实际情况和发展需要，也有利于维护广大股东的长远利益。因此，本激励计划将中国台湾籍员工作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

本激励计划首次授予激励对象中包含实际控制人王顺波先生、合计持股5%以上的股东徐林华先生。王顺波先生担任公司董事长兼总经理，徐林华先生担任公司董事兼副总经理，两位均是公司的核心管理人才，在公司的总体规划、日常经营决策和业务拓展等方面起到了不可忽视的重要作用。两位丰富的行业经验和卓越的领导能力让公司始终站在市场发展的前沿，对公司的战略布局、经营管理具有重要积极影响。本激励计划将王顺波先生、徐林华先生作为激励对象符合公司的实际发展情况和发展需求，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

经核查，本独立财务顾问认为：甬矽电子2024年限制性股票激励计划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、本激励计划的权益授出总额度

本激励计划的权益授出总额度，符合《上市规则》所规定的：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%。

2、本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有效期内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%。

经核查，本独立财务顾问认为：甬矽电子2024年限制性股票激励计划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”。

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本独立财务顾问认为：在甬矽电子2024年限制性股票激励计划中，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，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、首次授予的限制性股票授予价格

本激励计划首次授予的限制性股票的授予价格为12.555元/股，即满足授予条件和归属条件之后，激励对象可以12.555元/股的价格购买公司股票。

2、首次授予的限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划首次授予的限制性股票的授予价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

（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个交易日公司股票交易总额/前1个交易日公司股票交易总量）的50%，为9.93元/股；

（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

日公司股票交易总额/前 20 个交易日公司股票交易总量) 的 50%，为 9.81 元/股；

(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 个交易日公司股票交易总额/前 60 个交易日公司股票交易总量) 的 50%，为 10.22 元/股；

(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 个交易日公司股票交易总额/前 120 个交易日公司股票交易总量) 的 50%，为 10.30 元/股。

3、预留授予的限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划预留授予的限制性股票的授予价格与首次授予的限制性股票授予价格相同，为 12.555 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。

相关定价依据和定价方法合理、可行，有利于本激励计划顺利实施，有利于稳定公司已有的核心团队和新引进的优秀人才，实现员工利益与股东利益的深度绑定，有利于公司持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

综上，经核查，本独立财务顾问认为：甬矽电子 2024 年限制性股票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，有利于激励计划的顺利实施，有利于公司现有核心团队的稳定和优秀高端人才的引进，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) 对本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、本激励计划的归属安排

限制性股票归属前，激励对象获授的限制性股票不得转让、抵押、质押、担保或偿还债务等。

限制性股票在满足相应归属条件后将按本激励计划的归属安排进行归属，

应遵守中国证监会和上海证券交易所的相关规定，归属日必须为交易日，且不得为下列区间：

- (1) 公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；
- (2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- (3) 自可能对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) 中国证监会和上海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，则激励对象归属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。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表所示：

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	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%
第三个归属期	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	40%

若预留授予的限制性股票于2024年三季度报披露前授予完成，则预留授予的限制性股票的归属安排与首次授予的限制性股票的归属安排一致。

若预留授予的限制性股票于2024年三季度报披露后授予完成，则预留部分的限制性股票的归属安排如下表所示：

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%
第二个归属期	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%

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、派发股票红利、股份拆细、配股等而增加的权益同时受归属条件约束，且归属前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。届时，若相应部分的限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的权益亦不得归属。

各归属期内，满足归属条件的限制性股票，可由公司办理归属登记；未满足归属条件的限制性股票或激励对象未申请归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

经核查，本财务顾问认为：甬矽电子 2024 年限制性股票激励计划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）对公司实施本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。

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，在等待期内的每个资产负债表日，公司应当以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基准，按照授予日股票期权的公允价值，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。

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甬矽电子在符合《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）关于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。

因此本激励计划的实施，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。

经分析，本独立财务顾问认为：从长远看，甬矽电子 2024 年限制性股票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2024年限制性股票激励计划考核指标的设立符合符合《管理办法》等有关规定，包括公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司是专注于中高端先进封装和测试业务，目前已经与多家行业内知名IC设计企业建立了稳定的合作关系，凭借着客户资源、技术及产品结构优势，在行业内具备一定竞争力，且具有良好的市场口碑和品牌知名度。未来公司将继续丰富封装产品类型，推动主营业务收入稳步提升，增强公司的技术竞争优势和持续盈利能力。基于该发展战略，公司根据行业发展特点和实际情况，经过合理经营预测并兼顾本激励计划的激励作用，为本次限制性股票激励计划设定了具有挑战性的业绩考核目标，以2023年度营业收入为基数，公司层面完整归属所对应的2024至2026年营业收入增长率分别为37%、82%、100%，在体现较高成长性要求的同时保障预期激励效果。公司在制定本激励计划考核业绩目标时，充分考量了宏观经济环境、行业发展周期性、公司目前经营状况及未来发展规划等因素，基于对公司未来长期持续稳定发展前景的信心和内在价值的认可，选取公司营业收入作为考核指标。营业收入反映了公司的经营状况与市场拓展的趋势，是预测公司业务经营趋势的重要指标之一。公司以此作为业绩考核目标，指标设定合理、科学，同时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，为股东带来更高效持久的回报。营业收入具体数值的设定考虑了历史延续性，与公司2023年限制性股票激励计划中设立的公司层面业绩考核指标保持了可比性，本次激励计划的公司考核目标值未低于公司2023年限制性股票激励计划设定的考核指标。

除公司层面业绩考核之外，公司还设置了严密的个人层面绩效考核，能够

对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的评价。公司将根据激励对象的个人绩效考核结果，确定激励对象获授的限制性股票是否达到归属条件以及具体的可归属数量。

综上，本激励计划的考核指标设置科学、合理，具有全面性、综合性和可操作性，对激励对象具有良好的激励与约束效果，为公司发展战略和经营目标的实现提供坚实保障。

经分析，本独立财务顾问认为：**甬矽电子 2024 年限制性股票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

根据本激励计划，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归属条件方可分批次办理归属事宜：

1、甬矽电子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情形；

（5）中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

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归属的限制性股票取消归属，并作废失效；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归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

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。

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章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《甬矽电子（宁波）股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（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、作为甬矽电子本次股权激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，甬矽电子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、《甬矽电子（宁波）股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》；
- 2、《甬矽电子（宁波）股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

（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）股份有限公司关于甬矽电子（宁波）股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》的签字盖章页）

经办人：

吴琰涛



上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

2024年 7月 19日