

招商证券股份有限公司  
关于  
四川省自贡运输机械集团股份有限公司  
2025 年股票期权激励计划（草案）  
之  
独立财务顾问报告

独立财务顾问



二〇二五年九月

# 目录

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| 第一章 释义 .....                            | 3  |
| 第二章 声明 .....                            | 4  |
| 第三章 基本假设 .....                          | 5  |
| 第四章 本次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、授予的股票期权数量 .....                       | 7  |
| 三、股票期权的有效日、授予日及授予后相关时间安排 .....          | 7  |
| 四、本激励计划的禁售期 .....                       | 9  |
| 五、股票期权的行权价格 .....                       | 9  |
| 五、激励计划的授予与行权条件 .....                    | 11 |
| 六、激励计划的其他内容 .....                       | 14 |
| 第五章 独立财务顾问意见 .....                      | 15 |
| 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 .....        | 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、对本激励计划授予价格确定方式的核查意见 .....             | 17 |
| 六、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 |
| 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、关于实施股权激励计划会计处理的核查意见 .....             | 19 |
| 九、对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见 .....         | 19 |
| 十、对公司实施本激励计划于上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见 ..... | 19 |
| 十一、其他应当说明的事项 .....                      | 20 |
| 第六章 备查文件及咨询方式 .....                     | 21 |

# 第一章 释义

本报告部分合计数与各加计数直接相加之和可能在尾数上有差异，这些差异是由四舍五入造成的。除非另有所指，下列简称具有如下含义：

|                  |   |                                                                |
|------------------|---|----------------------------------------------------------------|
| 运机集团、本公司、公司、上市公司 | 指 | 四川省自贡运输机械集团股份有限公司                                              |
| 独立财务顾问、本独立财务顾问   | 指 | 招商证券股份有限公司                                                     |
| 本激励计划、本次激励计划     | 指 | 四川省自贡运输机械集团股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）                           |
| 股票期权、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价格和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，获得股票期权的公司员工                                          |
| 有效期              | 指 | 自股票期权授予登记完成之日起至全部行权或注销之日止                                      |
| 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 | 股票期权授予登记完成之日起至股票期权可行权日之间的时间段                                   |
| 行权               | 指 | 激励对象根据本激励计划，行使其所持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 | 公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买公司股份的价格                               |
| 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                                      |
| 薪酬与考核委员会         | 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、深交所        | 指 | 深圳证券交易所                                                        |
| 证券登记结算机构         | 指 | 中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司                                            |
| 《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》                                                 |
| 《自律监管指南第 1 号》    | 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 | 《四川省自贡运输机械集团股份有限公司章程》                                          |
| 《考核管理办法》         | 指 | 《四川省自贡运输机械集团股份有限公司 2025 年股票期权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                                                     |

## 第二章 声明

本独立财务顾问对本报告特作如下声明：

（一）本报告所依据的文件、材料由运机集团提供，本激励计划所涉及的各方已向本独立财务顾问保证：所提供的出具本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，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他机构和个人提供未在本报告中刊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、历次董事会、股东会决议、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报告，并对本报告的真实性、准确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。

### 第三章 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）上市公司对本激励计划所出具的相关文件真实、可靠；
- （四）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；
- （五）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；
- （六）无其他不可预计和不可抗拒因素造成的重大不利影响。

## 第四章 本次激励计划的主要内容

公司 2025 年股票期权激励计划由公司董事会负责拟定，根据目前政策环境和公司实际情况，对公司的激励对象实施股票期权激励计划。本独立财务顾问报告将针对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

本激励计划的激励对象为公司（含控股子公司）董事、高级管理人员及中层管理人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会拟定名单，并经薪酬与考核委员会核实确定。本激励计划拟授予的激励对象总人数共计 31 人，占截至 2024 年 12 月 31 日公司全部职工人数的 2.10%。

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：

| 序号                 | 姓名  | 职务         | 获授的股票期权数量<br>(万份) | 占授予股票期权总数的比例   | 占公司股本总额的比例   |
|--------------------|-----|------------|-------------------|----------------|--------------|
| <b>一、董事、高级管理人员</b> |     |            |                   |                |              |
| 1                  | 吴正华 | 董事、总经理     | 70.00             | 14.06%         | 0.30%        |
| 2                  | 张景龙 | 副总经理       | 30.00             | 6.02%          | 0.13%        |
| 3                  | 何洋洋 | 副总经理、总工程师  | 30.00             | 6.02%          | 0.13%        |
| 4                  | 熊炜  | 副董事长       | 20.00             | 4.02%          | 0.09%        |
| 5                  | 许俊杰 | 董事、常务副总经理  | 20.00             | 4.02%          | 0.09%        |
| 6                  | 罗陆平 | 副总经理、董事会秘书 | 17.00             | 3.41%          | 0.07%        |
| 7                  | 李建辉 | 财务总监       | 14.00             | 2.81%          | 0.06%        |
| 小计                 |     |            | <b>201.00</b>     | <b>40.36%</b>  | <b>0.86%</b> |
| <b>二、其他激励对象</b>    |     |            |                   |                |              |
| 中层管理人员（24 人）       |     |            | 297.00            | 59.64%         | 1.26%        |
| <b>合计（31 人）</b>    |     |            | <b>498.00</b>     | <b>100.00%</b> | <b>2.12%</b> |

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草案公告时公司总股本的 1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 10%。

2、在股票期权授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，将激励对象放弃的权益份额在激励对象之间进行分配调整或直接调减，但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得超过公司股本总额的 1%。

3、上述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、授予的股票期权数量

本激励计划拟向激励对象授予的股票期权总量为 498.00 万份，约占 2025 年 9 月 2 日公司股本总额 23,492.00 万股的 2.12%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

公司 2024 年限制性股票激励计划正在实施中。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数累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 10.00%。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累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.00%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事宜，股票期权的数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

## 三、股票期权的有效日、授予日及授予后相关时间安排

### （一）有效期

本激励计划有效期自股票期权授予登记完成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 48 个月。

### （二）授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议后由董事会确定，授予日必须为交易日。本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会对激励对象授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

### （三）等待期

本激励计划授予的股票期权等待期为股票期权授予登记完成之日起至股票期权可行权日之间的时间段。本激励计划授予股票期权的等待期为自相应授予之

日起 12 个月、24 个月、36 个月。

等待期内，激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、质押、抵用于担保或偿还债务等。

#### （四）可行权日和行权安排

在本激励计划经股东会审议通过后，激励对象自授予登记完成之日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

- 1、公司年度报告、半年度报告公告前十五日内；
- 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，至依法披露之日内；
- 4、中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《深圳证券交易所股票上市规则（2025 年修订）》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，若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

在可行权日内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权。

本激励计划授予股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

| 行权安排   | 行权时间                                                 | 行权比例 |
|--------|------------------------------------------------------|------|
| 第一个行权期 | 自授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止 | 40%  |
| 第二个行权期 | 自授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止 | 30%  |
| 第三个行权期 | 自授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止 | 30%  |

在上述约定期间内因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予



以注销。

#### **四、本激励计划的禁售期**

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、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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等有关规定。

4、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。

如激励对象后续有担任公司董事和高级管理人员职务的，在相关职务生效日起，同步适用上述禁售期规定。

#### **五、股票期权的行权价格**

##### **（一）行权价格**

本激励计划授予股票期权的行权价格为 17.32 元/份，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以每份 17.32 元的价格购买 1 股公司股票的权利。

股票来源为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公司 A 股普通股股票。

## （二）行权价格的确定方式

授予的股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

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）的 75%，为每股 17.32 元；

2、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）的 75%，为每股 16.39 元。

## （三）定价方式的合理性说明

为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，同时兼顾近期二级市场波动较大的实际情况，并为推动本激励计划的顺利实施，公司拟采用自主定价方式确定本激励计划的行权价格。合理的股权激励比例与价格不仅能降低公司留人成本、激发员工动力、吸引并留住国内优秀的行业人才，而且是公司保持行业领先地位、进一步促进持续增长的重要举措。

本次股票期权激励计划的激励工具和定价方式选择综合考虑了激励力度、公司业绩状况、员工对公司的贡献程度等多种因素。从稳定核心管理团队、保证员工薪酬竞争力、维护公司整体利益的角度出发，最终选择股票期权作为激励工具，且行权价格采用自主定价方式，行权价格为每股 17.32 元。

公司专注于各类带式输送机产品的研发及生产，近年来不断进行智能化、数智化升级，引领并推动行业转型升级，公司对优秀人才的需求越来越大。公司需要稳定的管理团队和核心人员，保持公司在未来行业发展中的竞争力，而股权激励计划是稳定核心团队与核心人员的重要途径之一。本激励计划拟授予的激励对象系基于岗位的重要性而确定的，主要为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心员工，稳定和激励该部分人员群体对公司的发展具有重要的战略意义。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，本激励计划从稳定核心人才、保持公司薪酬竞争力、维护公司整体利益的角度出发，综合考虑了激励力度、公司业绩状况等因素，确定股票期权的行权价格采用自主定价方式，促使各方共同关注并推进公司的长远发展。

## 五、激励计划的授予与行权条件

### （一）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。

## (二) 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（一）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不得行权，由公司注销；某一激励对象发生上述第（二）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不得行权，由公司注销。

### 3、公司层面的业绩考核要求

本激励计划在行权期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核，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行权条件之一。

各年度业绩考核目标如下表所示：

| 行权安排   | 对应考核年度 | 业绩考核目标                                                       |
|--------|--------|--------------------------------------------------------------|
| 第一个行权期 | 2025 年 | 以公司 2024 年净利润（1.57 亿元）为基数，2025 年净利润累计值增长率不低于 50%。            |
| 第二个行权期 | 2026 年 | 以公司 2024 年净利润（1.57 亿元）为基数，2025-2026 年两年净利润累计值增长率不低于 275.00%。 |
| 第三个行权期 | 2027 年 | 以公司 2024 年净利润（1.57 亿元）为基数，2025-2027 年三年净利润累计值增长率不低于 567.50%。 |

注：1、上述考核年度的“净利润”均以合并报表所载数据为计算依据。

2、考核的净利润累计值增长率计算过程如下：

（1）2025 年净利润累计值增长率=（2025 年净利润-2024 年净利润）/2024 年净利润\*100%；

（2）2025-2026 年净利润累计值增长率=（2025 年净利润+2026 年净利润-2024 年净利润）/2024 年净利润\*100%；

（3）2025-2027 年净利润累计值增长率=（2025 年净利润+2026 年净利润+2027 年净利润-2024 年净利润）/2024 年净利润\*100%。

3、上述考核年度的“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除有效期内正在实施的公司所有股权激励计划及员工持股计划（若有）所涉股份支付费用影响的数值为计算依据。

股票期权行权条件达成，则激励对象可按照本激励计划的规定行权，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核条件的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

### 4、个人层面的业绩考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，个人层面每期可行权比例（N）按下表的考核结果确定：

| 个人层面上一年度考核结果 | 优秀   | 良好  | 合格  | 不合格 |
|--------------|------|-----|-----|-----|
| 个人层面可行权比例（N） | 100% | 80% | 60% | 0%  |

若公司满足公司层面业绩考核要求，则激励对象个人当年实际可行权额度=个人当批次计划行权额度×个人年度绩效等级对应的行权比例（N）。

激励对象因公司或个人考核当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权

不得行权，由公司注销，不可递延至下一年度。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，在本激励计划对应的考核期内，其个人所获股票期权的行权，除满足上述行权条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

本次激励计划具体考核内容依据公司为本次激励计划制定的《考核管理办法》执行。

### （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与个人层面绩效考核。业绩考核指标兼顾了激励对象、公司和股东的利益，有利于吸引和留住优秀人才，提高公司的市场竞争力以及可持续发展能力，从而实现公司阶段性发展目标和中长期战略规划。

净利润能够反映公司的盈利能力，是衡量企业经营质量的有效指标。考核指标的设置综合考虑了公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划和预期，是对公司未来经营规划的合理预测并兼顾了本激励计划的激励作用。本激励计划设定的考核指标有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，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。

除公司层面业绩考核外，公司对激励对象个人层面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在各个行权期的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及具体行权比例。

## 六、激励计划的其他内容

股权激励计划的其他内容详见《四川省自贡运输机械集团股份有限公司2025年股票期权激励计划（草案）》。

## 第五章 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

（一）公司不存在《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。

（二）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、行权期、激励对象个人情况发生变化时如何实施本激励计划、本激励计划的变更等均符合相关法律、法规和规范性文件的规定。且公司承诺出现下列情形之一时，本激励计划即行终止：

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，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司回购注销。

（三）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：公司 2025 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、行权程序等操作流程，相关程序符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定，本股权激励计划具有可行性。

经核查，本独立财务顾问认为：公司 2025 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，操作流程具备可行性。

## 三、对激励对象范围和资格的核查意见

公司 2025 年股票期权激励计划首批已确定的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。

本次激励对象不包括运机集团独立董事、监事和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。

经核查，本独立财务顾问认为：公司 2025 年股票期权激励计划已确定的首



批激励对象范围和资格符合《管理办法》的规定。

#### 四、对股权激励计划权益授出额度的核查意见

##### （一）股票期权激励计划的权益授出总额度

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（包括本激励计划）累计不超过公司股本总额的 10%，符合《管理办法》的规定。

##### （二）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的股权激励计划获授的上市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：公司 2025 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、对本激励计划授予价格确定方式的核查意见

##### （一）行权价格

本激励计划授予股票期权的行权价格为 17.32 元/份，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以每份 17.32 元的价格购买 1 股公司股票的权利。

##### （二）行权价格的确定方式

授予的股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

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）的 75%，为每股 17.32 元；
2. 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）的 75%，为每股 16.39 元。

经核查，本独立财务顾问认为：公司 2025 年股票期权激励计划的授予价格符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

## 六、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

公司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的资金”、“公司承诺不为激励对象依本激励计划获取的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”、“激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、担保或用于偿还债务等。股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配”

经核查，本独立财务顾问认为：公司 2025 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。

## 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

（一）本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》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。

（二）本激励计划的时间安排与考核

本激励计划授予股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

| 行权安排   | 行权时间                                                 | 行权比例 |
|--------|------------------------------------------------------|------|
| 第一个行权期 | 自授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止 | 40%  |
| 第二个行权期 | 自授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止 | 30%  |
| 第三个行权期 | 自授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止 | 30%  |

上述解除限售安排体现了计划的长期性，同时对限售期建立了严格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，将股东利益与经营管理层利益紧密的捆绑在一起。

经核查，本独立财务顾问认为：公司 2025 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，本激励计划的实施尚需取得公司股东会的批准。

## 八、关于实施股权激励计划会计处理的核查意见

本激励计划拟采用 Black-Scholes 模型，对股票期权的公允价值进行计量。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。

## 九、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两个层面，分别为公司层面业绩考核及个人层面绩效考核，考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。公司层面业绩指标为营业收入，能反映企业成长性，能够树立较好的资本市场形象。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相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

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各考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性；对公司而言，业绩指标的设定能够促进激励对象努力尽职工作，提高上市公司的业绩表现。

综上，本独立财务顾问认为：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约束效果，能够达到激励的目标。

## 十、对公司实施本激励计划于上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见

本激励计划已在行权价格、行权条件、行权安排等方面综合考虑了现有股

东的利益。经初步预计，一方面，本激励计划实施产生的激励成本将对公司相关各期的经营业绩有所影响；另一方面，实施本激励计划能够有效激发激励对象的工作积极性和创造性，从而提高公司的经营效率，提升公司的内在价值。

综上，本独立财务顾问认为：本激励计划的实施将对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响。

## **十一、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本激励计划的主要内容是为了便于论证分析，从《四川省自贡运输机械集团股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》中概括得出，可能与原文存在不完全一致之处，请以公司公告原文为准。

2、作为公司本激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

## 第六章 备查文件及咨询方式

### 一、备查文件

1、《四川省自贡运输机械集团股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》及摘要；

2、《四川省自贡运输机械集团股份有限公司 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法》；

3、《四川省自贡运输机械集团股份有限公司第五届董事会第二十五次会议决议公告》。

### 二、咨询方式

单位名称：招商证券股份有限公司

经办人：王志鹏、袁天野

联系电话：0755-83081312

联系地址：广东省深圳市福田区福华一路 111 号招商证券

邮编：518046

（本页无正文，为《招商证券股份有限公司关于四川省自贡运输机械集团股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）之独立财务顾问报告》之签章页）



招商证券股份有限公司

2025 年 9 月 } 日