

深圳大象投资顾问有限公司  
关于  
珠海市派特尔科技股份有限公司  
2024 年股权激励计划  
首次授予相关事项  
之  
独立财务顾问报告

深圳大象投资顾问有限公司

二〇二四年九月



## 目录

第一章 释 义 .....	1
第二章 声 明 .....	3
第三章 基本假设 .....	4
第四章 本次独立财务顾问意见 .....	5
一、本次股权激励计划的审批程序 .....	5
二、本次实施的股权激励计划与股东大会审议通过的股权激励计划差异情况 .....	6
三、本激励计划授予条件成就情况的说明 .....	6
四、本次权益的授予情况 .....	6
五、实施本次授予对相关年度财务状况和经营成果影响的说明 .....	10
六、结论性意见 .....	10
第五章 备查文件及备查地点 .....	11
一、备查文件 .....	11
二、咨询方式 .....	11

## 第一章 释义

在本报告中，除非上下文文意另有所指，下列词语具有如下含义：

派特尔、公司、上市公司	指	珠海市派特尔科技股份有限公司
大象投顾、本独立财务顾问	指	深圳大象投资顾问有限公司
本激励计划、股权激励计划、本计划	指	珠海市派特尔科技股份有限公司 2024 年股权激励计划
本报告、本财务顾问报告	指	深圳大象投资顾问有限公司关于珠海市派特尔科技股份有限公司 2024 年股权激励计划首次授予相关事项之独立财务顾问报告
限制性股票	指	激励对象按照本计划规定的条件，获得的转让等部分权利受到限制的本公司股票
预留权益	指	本激励计划推出时未明确激励对象、本激励计划实施过程中确定激励对象的权益
激励对象	指	按照本计划规定，获得限制性股票的公司（含全资及控股子公司）的董事、高级管理人员、核心员工
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票，授予日必须为交易日
有效期	指	自限制性股票授予之日起至所有限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止
授予价格	指	公司向激励对象授予每 1 股限制性股票时所确定的价格
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象获授的限制性股票解除限售必需满足的条件
限售期	指	本激励计划设定的激励对象行使权益的条件尚未成就，限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务的期间，自激励对象获授限制性股票完成登记之日起算
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票在解除限售条件确定成就后可以解除禁止转让、不得用于担保或偿还债务的时间段
股东大会	指	珠海市派特尔科技股份有限公司股东大会
董事会	指	珠海市派特尔科技股份有限公司董事会
监事会	指	珠海市派特尔科技股份有限公司监事会
独立董事	指	珠海市派特尔科技股份有限公司独立董事
《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》
《持续监管办法》	指	《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》
《上市规则》	指	《北京证券交易所股票上市规则（试行）》
《监管指引第3号》	指	《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号—股权激励和员工持股计划》
《公司章程》	指	《珠海市派特尔科技股份有限公司章程》
北交所	指	北京证券交易所
元、万元	指	人民币元、人民币万元

## 第二章 声明

大象投顾接受委托，担任派特尔 2024 年股权激励计划的独立财务顾问并出具本报告。对本报告的出具，本独立财务顾问特作如下声明：

1、本报告系依照《公司法》《管理办法》《持续监管办法》《上市规则》《监管指引第 3 号》等有关法律法规、规章、规范性文件规定，根据公司提供的有关资料和信息制作。公司已保证：所提供的有关激励计划的相关资料和信息真实、准确和完整，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

2、本独立财务顾问仅就本激励计划首次授予事项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。

3、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刊载的信息和本报告做任何解释或者说明。

4、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股权激励计划的相关信息。

5、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，对激励计划涉及的事项进行了深入调查并认真审阅相关资料，调查的范围包括上市公司章程、相关董事会及股东大会决议、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报告，并对报告的真实性、准确性和完整性承担责任。

6、本独立财务顾问遵循客观、公正、诚实信用的原则出具本报告。本报告仅供公司拟实施股权激励计划之目的使用，不得用作任何其他用途。



### 第三章 基本假设

本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）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 本次独立财务顾问意见

### 一、本次股权激励计划的审批程序

(一) 2024年8月26日,公司召开第三届董事会第十九次会议,审议通过了《关于公司<2024年股权激励计划(草案)>的议案》《关于公司<2024年股权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于拟认定公司核心员工的议案》《关于公司<2024年股权激励计划首次授予的激励对象名单>的议案》《关于与激励对象签署<股权激励授予协议书>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理2024年股权激励计划相关事宜的议案》等相关议案。独立董事(徐焱军、李志娟、矫庆泽)作为征集人就公司2024年第一次临时股东大会审议的本次激励计划相关议案向公司全体股东征集投票权。同日,公司召开第三届监事会第十七次会议,审议通过了《关于公司<2024年股权激励计划(草案)>的议案》《关于公司<2024年股权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于拟认定公司核心员工的议案》《关于公司<2024年股权激励计划首次授予的激励对象名单>的议案》《关于与激励对象签署<股权激励授予协议书>的议案》等议案。

(二) 2024年8月27日至2024年9月5日,公司对本次股权激励计划拟首次授予激励对象及拟认定核心员工的名单向全体员工进行公示并征求意见。在公示期内,公司监事会未收到员工对本次激励计划首次授予激励对象及认定核心员工名单提出的异议。公司于2024年9月18日披露了《监事会关于对拟认定核心员工的核查意见》(公告编号:2024-058)和《监事会关于2024年股权激励计划首次授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》(公告编号:2024-060)。

(三) 2024年9月12日,公司召开2024年第一次临时股东大会,审议通过了《关于公司<2024年股权激励计划(草案)>的议案》《关于公司<2024年股权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于拟认定公司核心员工的议案》《关于公司<2024年股权激励计划首次授予的激励对象名单>的议案》《关于与激励对象签署<股权激励授予协议书>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理2024年股权激励计划相关事宜的议案》。2024年9月18日,公司根据内幕信息知情人买卖公司股票的核查情况,在北交所信息披露平台(<http://www.bse.cn/>)披露了《关于2024年股权激励计划内幕信息知情人买

卖公司股票情况的自查报告》（公告编号：2024-057）。

（四）2024年9月24日，公司分别召开第三届董事会第二十次会议和第三届监事会第十八次会议，审议通过了《关于公司2024年股权激励计划首次授予日等事项的议案》。公司监事会对2024年股权激励计划首次授予相关事项进行了核查并发表了同意意见。公司于2024年9月24日披露了《监事会关于2024年股权激励计划首次授予相关事项的核查意见》（公告编号：2024-067）。

综上，本独立财务顾问认为，截至本财务顾问报告出具日，派特尔本次股权激励计划首次授予相关事项已经取得必要的批准和授权，符合《管理办法》《监管指引第3号》及本激励计划的相关规定。

## 二、本次实施的股权激励计划与股东大会审议通过的股权激励计划差异情况

本激励计划首次授予相关事项与公司2024年第一次临时股东大会审议通过的激励计划相关内容一致。

综上，本独立财务顾问认为，截至本财务顾问报告出具日，派特尔本次股权激励计划首次授予相关事项已经取得必要的批准和授权，程序合法合规，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

## 三、本激励计划授予条件成就情况的说明

除《管理办法》《上市规则》规定的公司不得实施股权激励计划的情形及不得成为激励对象的情形外，公司未设置其他获授权益条件。根据《监管指引第3号》第十九条规定“股权激励计划规定不得成为激励对象的情形，不视为本条所称获授权益条件”，因此，本激励计划无《监管指引第3号》第十九条所称获授权益条件。

经核查，本独立财务顾问认为，截至本财务顾问报告出具日，派特尔及其激励对象均未发生不得获授权益的情形。本次股权激励计划无获授权益条件。

## 四、本次权益的授予情况

（一）限制性股票首次授予日：2024年9月24日

（二）首次授予数量：限制性股票390万股

（三）首次授予人数：合计47人

（四）首次授予价格：限制性股票授予价格3.22元/股

（五）股票来源：公司向激励对象定向发行的本公司人民币普通股股票



### （六）限制性股票的有效期限、限售期和解除限售安排

#### 1、有效期

限制性股票激励计划的有效期限自限制性股票授予之日起至所有激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。

#### 2、限售期

本激励计划首次授予的限制性股票的限售期分别为限制性股票授予之日起 12 个月、24 个月和 36 个月。激励对象根据股权激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。

#### （3）解除限售安排

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个解除限售期	自限制性股票登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个解除限售期	自限制性股票登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日止	30%

解除限售条件成就后，公司将为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，解除限售条件未成就的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销，限制性股票解除限售条件未成就时，相关权益不得递延至下期。

### （七）考核指标

#### 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的限制性股票考核年度为 2024 年—2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以各考核指标得分情况及权重来确定公司层面业绩得分(X)，根据公司层面业绩得分(X)来确定当年公司层面归属比例(M)。以达到业绩考核目标作为激励对象当年度解除限售条件之一，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	考核年度	业绩考核目标	
		营业收入目标 A	净利润目标 B
第一个解除限售期	2024 年度	2.05 亿元	3200 万元

解除限售安排	考核年度	业绩考核目标	
		营业收入目标 A	净利润目标 B
第二个解除限售期	2025 年度	3.1695 亿元	4230 万元
第三个解除限售期	2026 年度	4.768 亿元	5580 万元

公司考核年度实际营业收入为 a，年度实际净利润为 b，则各年度公司层面业绩得分 (X) 的公式为： $X = (40\% \times a/A + 60\% \times b/B) \times 100$ 。

注 1：上述“营业收入”、“净利润”指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中“净利润”指标以归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用后的数值作为计算依据，下同。

注 2：上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司层面业绩得分 (X)	公司层面归属比例 (M)
$X \geq 95$ 分	100%
$85 \text{ 分} \leq X < 95$ 分	80%
$X < 85$ 分	0

若公司未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销，不得递延至下期解除限售。

## 2、激励对象个人层面绩效考核要求

公司将根据激励对象个人的绩效考评评价指标分年度确定考核结果，并依照激励对象上一年度考核结果确定其实际解除限售的股票数量。激励对象个人绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股票数量：

评价标准	考核结果 (S)	个人解除限售比例
优秀 (A)	$85 \leq S \leq 100$	100%
良好 (B)	$75 \leq S < 85$	80%
合格 (C)	$65 \leq S < 75$	60%
不合格 (D)	$0 \leq S < 65$	0%

在公司层面业绩考核要求达成的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×个人解除限售比例。



激励对象因个人绩效考核不达标而不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。在本激励计划实施过程中，激励对象出现连续两年考核不合格或其它本激励计划规定的不得成为激励对象情形的，公司有权终止对其的股权激励，其已获授予但尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销。

#### （八）激励对象名单及授出权益分配情况

##### 1、本激励计划授予限制性股票的分配情况

本激励计划授予的限制性股票在激励对象间的分配情况如下：

姓名	职务	获授限制性股票数量（万股）	占本计划授予限制性股票总量的比例（%）	占本计划草案公告日公司股本总额的比例（%）
陈宇	董事长、总经理、董事	42	8.75	0.57
唐江龙	董事	24	5.00	0.33
赵伟才	董事会秘书、财务总监	15	3.13	0.20
黄续峰	副总经理、董事	15	3.13	0.20
刘小平	副总经理、董事	15	3.13	0.20
核心员工（42人）		279	58.13	3.78
预留权益		90	18.75	1.22
合计		480	100.00	6.51

2、本激励计划实施后，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不超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 30%。预留部分未超过本次拟授予权益总量的 20%。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公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1%。

3、本次激励计划授予的激励对象不包括公司监事、独立董事及外籍员工。除控股股东、实际控制人陈宇外，其配偶、父母、子女未参与本激励计划，除公司实际控制人陈宇外，其他单独或合计持有公司 5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女未参与本激励计划。

4、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，保留两位小数。

#### （四）关于本次授予权益情况与股东大会审议通过的股权激励计划存在差异

的说明

经核查，本独立财务顾问认为，截至本财务顾问报告出具日，派特尔本次实施的股权激励计划首次授予的内容与公司 2024 年第一次临时股东大会审议通过的激励计划相关内容一致。公司本次授予事项符合《管理办法》《监管指引第 3 号》以及本激励计划的相关规定。

#### **五、实施本次授予对相关年度财务状况和经营成果影响的说明**

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，本独立财务顾问建议派特尔在符合《企业会计准则第 11 号—股份支付》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。实际会计成本除了与实际授予日、授予日股价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。实施本次股权激励对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

#### **六、结论性意见**

综上，本独立财务顾问认为：截至本财务顾问报告出具日，派特尔未发生不得授予权益的情形，激励对象未发生不得获授权益的情形，本次股权激励计划无获授权益条件。本次股权激励计划的首次授予已经取得必要的批准和授权。本次股权激励计划首次授予相关事项与公司 2024 年第一次临时股东大会审议通过的激励计划相关内容一致。本次限制性股票的首次授予日、首次授予价格、授予对象、授权数量等的确定符合《管理办法》和本激励计划的相关规定，公司本次授予尚需按照《管理办法》《监管指引第 3 号》及本激励计划相关规定在规定期限内进行信息披露和向北交所、中国证券登记结算有限责任公司北京分公司办理相应后续手续。



## 第五章 备查文件及备查地点

### 一、备查文件

- 1、《珠海市派特尔科技股份有限公司 2024 年股权激励计划（草案）》；
- 2、《珠海市派特尔科技股份有限公司第三届董事会第二十次会议决议》；
- 3、《珠海市派特尔科技股份有限公司第三届监事会第十八次会议决议》；
- 4、《珠海市派特尔科技股份有限公司 2024 年股权激励计划权益首次授予公告》；
- 5、《珠海市派特尔科技股份有限公司监事会关于 2024 年股权激励计划首次授予相关事项的核查意见》。

### 二、咨询方式

单位名称：深圳大象投资顾问有限公司

经办人：阎晓博

联系地址：深圳市南山区海德三道深创投广场写字楼 33 层 01-04 单元

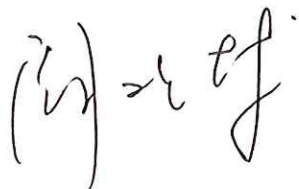
联系电话：18218173852

邮编：518067

（以下无正文）

（本页无正文，为《深圳大象投资顾问有限公司关于珠海市派特尔科技股份有限公司 2024 年股权激励计划首次授予相关事项之独立财务顾问报告》之签署页）

经办人：



深圳大象投资顾问有限公司

2024 年 9 月 24 日

