

证券代码：688786

证券简称：悦安新材

光大证券股份有限公司关于
江西悦安新材料股份有限公司
2025 年限制性股票激励计划（草案）
之
独立财务顾问报告

独立财务顾问



光大证券股份有限公司
EVERBRIGHT SECURITIES CO., LTD.

二〇二五年三月

目录

一、释义	2
二、声明	3
三、基本假设	4
四、本次股权激励计划的主要内容	5
（一）激励对象的确定依据和范围	5
（二）限制性股票的激励方式、来源、数量和分配	6
（三）本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期	8
（四）限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法	10
（五）限制性股票的授予与归属条件	10
五、独立财务顾问意见	15
（一）对激励计划是否符合政策法规规定的核查意见	15
（二）对公司实行本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和定价方法合理性的核查意见	17
（七）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）对公司实施本激励计划的财务意见	19
（九）公司实施本激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见	19
（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	21
（十二）其他应当说明的事项	21
六、备查文件及咨询方式	23
（一）备查文件	23
（二）咨询方式	23

一、释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

悦安新材、公司、上市公司	指	江西悦安新材料股份有限公司
光大证券、本独立财务顾问	指	光大证券股份有限公司
本次股权激励计划、本激励计划、本计划	指	江西悦安新材料股份有限公司2025年限制性股票激励计划
独立财务顾问报告	指	《光大证券股份有限公司关于江西悦安新材料股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》
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、核心管理骨干、核心技术骨干、核心业务骨干及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事）
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	自限制性股票首次授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效的期间
归属	指	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	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	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》
《持续监管办法》	指	《科创板上市公司持续监管办法（试行）》
《上市规则》	指	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《监管指南第4号》	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	《江西悦安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	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	指	人民币元、万元

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、材料由上市公司提供，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激励计划对上市公司股东是否公平、合理，对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见，不构成对上市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、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、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、法规和规范性意见的要求，根据上市公司提供的有关资料制作。

三、基本假设

本独立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、准确、完整；
- （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、本次股权激励计划的主要内容

（一）激励对象的确定依据和范围

1、激励对象的确定依据

（1）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南第4号》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（2）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为公司（含子公司，下同）董事、高级管理人员、核心技术人员、核心管理骨干、核心技术骨干、核心业务骨干及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事）。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监督机构核实确定。

2、激励对象的范围

（1）本激励计划首次授予的激励对象总人数为 260 人，占公司员工总人数 568 人（截至 2025 年 2 月 28 日）的 45.77%。具体包括：

- ①公司董事、高级管理人员，核心技术人员；
- ②核心管理骨干、核心技术骨干、核心业务骨干；
- ③董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中，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与公司或其子公司存在劳动关系或聘用关系。

本激励计划的激励对象包括公司实际控制人李上奎先生及持股 5%以上股东于缘宝先生。

李上奎先生在公司担任董事长、总工程师职务，属于公司重要管理人员，在公司的战略规划和执行、经营管理和决策、研发以及业务拓展等方面发挥着重要作用。因此，将李上奎先生作为公司本次股权激励计划的激励对象具有必要性和合理性。对其实施股权激励，有助于实际控制人与中小股东之间的利益保持一致性，有助于公司长远发展。

于缘宝先生在公司担任董事、总经理助理、副总工程师职务，属于公司重要管理人员，参与公司经营管理工作，在公司项目开发和建设、内部运营管理等方

面发挥主要作用，将于缘宝先生作为公司本次股权激励计划的激励对象具有必要性和合理性。

因此，公司认为本激励计划将上述人员作为激励对象符合公司实际情况和未来发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性与合理性。

预留授予部分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，激励对象名单经董事会薪酬与考核委员会拟定、董事会审议通过、监督机构发表明确意见、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确定。

（2）激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- ①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- 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的；
- 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的；
- 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。

3、激励对象的核实

（1）本激励计划经公司董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务类别，公示期不少于 10 天。

（2）公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

（二）限制性股票的激励方式、来源、数量和分配

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向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

2、授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为 239.65 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 11,983.33 万股的 2%。其中，首次授予限制性股票 191.73 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.60%，占本次授予限制性股票数量总额的 80.00%；预留授予限制性股票 47.92 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.40%，占本次授予限制性股票数量总额的 20.00%。

3、激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划拟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	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	占本激励计划公告时股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员					
李上奎	中国	董事长、核心技术人员	15.00	6.26%	0.13%
王兵	中国	董事、总经理、核心技术人员	15.00	6.26%	0.13%
于缘宝	中国	董事	3.00	1.25%	0.03%
小计			33.00	13.77%	0.28%
二、其他激励对象					
核心管理骨干（共计32人）			66.10	27.58%	0.55%
核心技术骨干（共计30人）			33.20	13.85%	0.28%
核心业务骨干（共计18人）			18.00	7.51%	0.15%
董事会认为需要激励的其他人员（共计177人）			41.43	17.29%	0.35%
首次授予部分合计（260人）			191.73	80.00%	1.60%
三、预留部分			47.92	20.00%	0.40%
合计			239.65	100.00%	2.00%

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股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的 20%。

2、本计划授予激励对象不包括公司独立董事、监事。

3、预留部分的激励对象将于本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会薪酬与考核委员会拟定、董事会审议通过、监督机构发表明确意见、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披露激励对象相关信息。

（三）本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

1、本激励计划的有效期

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

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，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。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。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。

3、本激励计划的归属安排

（1）本激励计划的归属日

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 15 日内，因特殊原因推迟年度报告和半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 15 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 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，至依法披露之日内；

④中国证监会及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。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。

（2）本激励计划的归属安排

本激励计划首次授予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	归属权益数量占获授权益数量比例
第一个归属期	自首次授予日起12个月后的首个交易日起至相应授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%

归属安排	归属时间	归属权益数量占获授权益数量比例
第二个归属期	自首次授予日起24个月后的首个交易日起至相应授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予日起36个月后的首个交易日起至相应授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

本激励计划预留授予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	归属权益数量占获授权益数量比例
第一个归属期	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至相应授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自预留授予日起24个月后的首个交易日起至相应授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自预留授予日起36个月后的首个交易日起至相应授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

激励对象依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，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、股份拆细、配股、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。本次股权激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》等相关法律、行政法规、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，其在就任时确定的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》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》等相关法律、行政法规、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）限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

1、限制性股票的授予价格

本次股权激励计划授予价格（含预留授予）为每股 16.25 元，即满足授予和归属条件后，激励对象可以每股 16.25 元的价格购买公司向激励对象授予的公司 A 股普通股股票。

2、限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票（含预留）授予价格为每股 16.25 元。该价格不低于本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价每股 27.09 元的 60.00%。

（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 26.82 元/股，本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 60.59%；

（2）本激励计划公告前 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 27.09 元/股，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 60.00%；

（3）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）为 26.20 元/股，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 62.02%。

（4）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 25.41 元/股，本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 63.95%。

（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）条规定的不得被授予限制性股票的情形，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自其授予日起至各批次归属日，须满足各自归属前的任职期限。

（4）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票（含预留）的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，对各考核年度定比 2024 年净利润增长率和定比 2024 年营业收入增长率进行考核，达到两个业绩考核指标其一者即可。

各考核年度的业绩考核指标详细要求如下：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标（Am）	
		年度净利润相对于2024年的净利润增长率	年度营业收入相对于2024年的营业收入增长率
第一个归属期	2025年	20%	15%
第二个归属期	2026年	40%	30%
第三个归属期	2027年	60%	60%

各归属期根据上述指标每年的对应完成情况确定公司层面归属比例（Z），计算方式如下表所示：

考核指标（A）	业绩完成情况	公司层面归属比例（Z）
营业收入增长率/净利润增长率	$A \geq Am$	$Z=100\%$
	$Am > A \geq Am \times 80\%$	$Z=A/Am \times 100\%$
	$Am \times 80\% > A$	$Z=0\%$

上述“净利润及净利润增长率”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，且以剔除公司实施股权激励计划产生的股份支付费用影响的净利润作为计算依据。当期未能归属的部分限制性股票取消归属，并作废失效。

(5) 满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，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：

个人层面考核结果	A	B	C	D
考核结果 (S)	$S \geq 95$	$95 > S \geq 85$	$85 > S \geq 60$	$S < 60$
个人层面归属比例	100%	S%		0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的权益额度=个人当年计划归属权益额度×公司层面的归属比例 (Z) ×个人层面归属比例。

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。

3、公司业绩考核指标设定的科学性、合理性说明

公司本次股权激励计划考核指标的设定符合法律法规和公司章程的基本规定。考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为净利润增长率和营业收入增长率。净利润指标是反映企业经营状况、盈利情况及企业成长的最终体现，净利润指标是衡量企业经营效益的重要指标，能够树立较好的资本市场形象。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，营业收入增长率直接反映了公司成长能力和行业竞争力提升。同时，公司为本次股权激励计划设定了以下业绩考核目标，即在 2024 年基础上，2025-2027 年净利润增长率目标值为 20%、40%、60%，营业收入增长率目标值为 15%、30%、60%，并相应设置了阶梯解锁考核模式，实现业绩增长水平与权益归属比例的动态调整，在体现一定成长性、盈利能力要求的同时保障预期激励效果。公司本次股权激励计划具体考核目标的设置充分考虑了宏观经济环境、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等相关因素，具有合理性与前瞻性。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人也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年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到限制性股票的归属条件。对激励对象而言，业绩考核目标的实现具有可实现性，能达到较好的激励效果；对公司而言，业绩考核指标的设定兼顾了激励对象、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。

综上，公司本次股权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。

（六）本计划其他内容

本激励计划的其他内容详见《江西悦安新材料股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》。

五、独立财务顾问意见

（一）对激励计划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、公司 2025 年限制性股票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、授予价格确定、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。且悦安新材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，所有激励对象根据本计划已获授但尚未归属的限制性股票不得归属并作废失效。

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，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并失效作废；已归属的限制性股票，应当返还其已获授权益。董事会应当

按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

经核查，本独立财务顾问认为：悦安新材 2025 年限制性股票激励计划符合有关政策法规的规定。

（二）对公司实行本激励计划可行性的核查意见

本次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性的。

经核查，本独立财务顾问认为：悦安新材 2025 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。

（三）对激励对象范围和资格的核查意见

公司 2025 年限制性股票激励计划的激励对象不包含公司独立董事和监事，激励对象的范围和资格符合相关法律、法规和规范性文件的规定，且不存在如下情形：

- （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。

经核查，本独立财务顾问认为：公司本次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

经核查，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及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

本激励计划首次授予的激励对象中的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

根据公司本次股权激励计划，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，截至本独立财务顾问报告出具日，本独立财务顾问认为：在本次股权激励计划中，公司不存在为激励对象提供任何形式的财务资助的情形，激励对象的资金来源符合《管理办法》第二十一条的规定。

（六）对激励计划授予价格和定价方法合理性的核查意见

1、限制性股票的授予价格

本次股权激励计划授予价格（含预留授予）为每股 16.25 元，即满足授予和归属条件后，激励对象可以每股 16.25 元的价格购买公司向激励对象授予的公司 A 股普通股股票。

2、限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票（含预留）授予价格为每股 16.25 元。该价格不低于本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价每股 27.09 元的 60.00%。

（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 26.82 元/股，本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 60.59%；

（2）本激励计划公告前 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 27.09 元/股，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 60.00%；

(3) 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）为 26.20 元/股，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 62.02%。

(4) 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 25.41 元/股，本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 63.95%。

经核查，本独立财务顾问认为：悦安新材 2025 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）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、激励计划符合相关法律、法规的规定

悦安新材 2025 年限制性股票激励计划符合《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。

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。对于首次授予部分，公司在首期归属前需满足 12 个月等待期。各批次对应归属的限制性股票比例分别为获授权益数量的 30%、30%、40%。对于预留授予部分，其归属安排与首次授予部分一致。归属条件达到后，公司为满足归属条件的激励对象办理限制性股票归属事宜，未满足归属条件的激励对象获授的限制性股票不得归属并作废失效。上述归属安排体现了计划的长期性，同时对归属期建立了严格的公司层面业绩考核和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：悦安新材 2025 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》第二十四条、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。根据财政部会计司《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》的案例解释，第二类限制性股票的股份支付费用参照股票期权的公允价值计量。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，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，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悦安新材在符合《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）公司实施本激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见

在限制性股票激励计划授予后，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。

经分析，本独立财务顾问认为：从长远看，悦安新材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

公司本次股权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、个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为净利润增长率和营业收入增长率。净利润指标是反映企业经营状况、盈利情况及企业成长的最终体现，净利润指标是衡量企业经营效益的重要指标，能够树立较好的资本市场形象。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，营业收入增长率直接反映了公司成长能力和行业竞争力提升。同时，公司为本次激励计划设定了以下业绩考核目标，即在 2024 年基础上，2025-2027 年净利润增长率目标值为 20%、40%、60%，营业收入增长率目标值为 15%、30%、60%，并相应设置了阶梯解锁考核模式，实现业绩增长水平与权益归属比例的动态调整，在体现一定成长性、盈利能力要求的同时保障预期激励效果。公司本次股权激励计划具体考核目标的设置充分考虑了宏观经济环境、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等相关因素，具有合理性与前瞻性。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人也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年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到限制性股票的归属条件。对激励对象而言，业绩考核目标的实现具有可实现性，能达到较好的激励效果；对公司而言，业绩考核指标的设定兼顾了激励对象、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。

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：悦安新材 2025 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 条规定的不得被授予限制性股票的情形，该激励对象已获授尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

经分析，本独立财务顾问认为：上述条件符合《管理办法》第十八条的规定及《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《江西悦安新材料股份有限公司 2025 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、作为悦安新材本次股权激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，悦安新材股权激励计划的实施尚需悦安新材股东大会决议批准。

六、备查文件及咨询方式

（一）备查文件

- 1、《江西悦安新材料股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》
- 2、江西悦安新材料股份有限公司第二届董事会第二十四次会议决议
- 3、江西悦安新材料股份有限公司第二届监事会第二十次会议决议；
- 4、《江西悦安新材料股份有限公司2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
- 5、《江西悦安新材料股份有限公司章程》
- 6、《北京市法准律师事务所关于江西悦安新材料股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划事宜之法律意见书》

（二）咨询方式

单位名称：光大证券股份有限公司

经办人：吴威成、张磊、林伊彤、陈小杰、窦建元

联系电话：0755-25310087

联系地址：深圳市福田区深南大道 6011 号 NEO 大厦 A 座 17 楼

（此页无正文，为《光大证券股份有限公司关于江西悦安新材料股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》的盖章页）

