

证券代码：689009

证券简称：九号公司

国泰君安证券股份有限公司

关于

九号有限公司

2021 年限制性股票激励计划

（草案二次修订稿）

之

独立财务顾问报告

二零二四年四月

# 目 录

一、释义.....	3
二、声明.....	4
三、基本假设.....	5
四、本次限制性股票激励计划的主要内容.....	6
五、独立财务顾问意见.....	18
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：

九号公司/公司/本公司/上市公司	指	Ninebot Limited，中文名称：九号有限公司
本激励计划、本计划	指	九号有限公司 2021 年限制性股票激励计划
CDR/存托凭证	指	Chinese Depository Receipt，中国存托凭证
工商银行、存托人、存托机构	指	中国工商银行股份有限公司
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存托凭证对应的基础股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票对应存托凭证的公司关键业务人员（非董事、高级管理人员、核心技术人员）、董事会认为需要激励的其他人员
授予日	指	授予日公司向激励对象授予限制性股票对应存托凭证的日期
授予价格	指	公司授予激励对象每一份限制性股票对应存托凭证的价格
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对应存托凭证全部归属或作废失效的期间
归属	指	限制性股票对应存托凭证激励对象满足获益条件后，上市公司通过存托人将限制性股票对应存托凭证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对应存托凭证所需满足的获益条件
归属日	指	限制性股票对应存托凭证激励对象满足获益条件后，获授限制性股票对应存托凭证完成登记的日期，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》
《上市规则》	指	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《自律监管指南》	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	《九号有限公司经第二次修订及重述的公司章程大纲细则》
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
万元、元	指	人民币万元、人民币元

注：1、本草案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、本草案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、材料由九号公司提供，本激励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限制性股票激励计划对九号公司股东是否公平、合理，对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见，不构成对九号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次限制性股票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、薪酬管理制度、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《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、本次限制性股票激励计划的主要内容

九号公司 2021 年限制性股票激励计划由上市公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定，根据目前中国的政策环境和九号公司的实际情况，对公司的激励对象采取限制性股票激励计划。本独立财务顾问报告将针对公司本次限制性股票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部分涉及的激励对象共计 150 人，占公司员工总人数 2,587（截至 2020 年 12 月 31 日）的 5.80%。包括：

- 1、关键业务人员（非董事、高级管理人员、核心技术人员）。
- 2、董事会认为需要激励的其他员工。

以上所有激励对象必须在公司授予限制性股票对应存托凭证时和本激励计划规定的考核期内与公司或其分、子公司存在聘用或劳动关系。

预留授予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、独立董事发表明确意见、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。

本激励计划授予的限制性股票对应存托凭证在各激励对象间的分配情况如下表所示：

激励对象类别	获授的限制性股票对应存托凭证数量（万份）	占授予限制性股票对应存托凭证总份数的比例	占本激励计划公告日存托凭证总份数的比例
<b>一、关键业务人员（非董事、高级管理人员、核心技术人员）</b>			
关键业务人员（5 人）	88.9940	24.39%	0.13%
<b>二、其他激励对象</b>			
董事会认为需要激励的其他员工（145 人）	202.8530	55.61%	0.29%
首次授予限制性股票对应存托凭证数量合计	291.8470	80.00%	0.42%
<b>三、预留部分</b>			
合计	364.8090	100.00%	0.52%

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存托凭证均未超过公司存托凭证总份数的 1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的存托凭证总数累计不超过股权激励计划提交股东大会时公司存托凭证总份数的 20%；

2、本计划首次授予激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司 5%以上存托凭证的存托凭证持有人、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女及外籍员工；

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、独立董事发表明确意见、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激励对象相关信息；

4、以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上有差异是由于四舍五入所造成。

## （二）限制性股票对应存托凭证的激励方式、来源和数量

### 1、本激励计划的激励方式及存托凭证来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票对应存托凭证，涉及的标的证券来源为公司向存托人发行 A 类普通股，再由存托人向激励对象定向签发公司存托凭证和/或从二级市场回购的存托凭证。

### 2、授出限制性股票对应存托凭证的数量

本激励计划拟向激励对象授予 36.4809 万股限制性股票对应的 364.8090 万份存托凭证，占本激励计划草案公告时公司存托凭证总份数 70,409.167 万份的 0.52%。其中首次授予 291.8470 万份，约占本激励计划草案公告时公司存托凭证总份数的 0.42%，首次授予部分占本次授予权益总额的 80%；预留 72.9620 万份，约占本激励计划草案公告时公司存托凭证总份数的 0.10%，预留部分占本次授予权益总额的 20%。

公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的存托凭证总份数累计未超过本激励计划提交股东大会时公司存托凭证总份数的 20.00%。本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存托凭证，累计不超过本计划提交股东大会审议时公司存托凭证总份数的 1.00%。

本激励计划公告日至激励对象获授限制性股票对应存托凭证前，以及激励对象获授限制性股票对应存托凭证后至归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票对应存托凭证授予数量进行相应的调整。

## （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

本激励计划有效期自限制性股票对应存托凭证首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票对应存托凭证全部归属或作废失效之日止，最长不超过 120 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本激励计划之日起 60 日内按相关规定召开董事会对激励对象进行首次授予，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，将终止实施本计划，未授予的限制性股票对应的存托凭证失效。

### 3、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票对应存托凭证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，激励对象为公司董事、高级管理人员的，其获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

(1) 公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；

(2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；

(3) 自可能对公司证券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在决策过程中，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。

本激励计划首次授予的限制性股票对应存托凭证的归属期限和归属安排具



体如下：

(1) 关键业务人员

归属安排	归属时间	归属权益数量占首次授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起 50 个月后的首个交易日至首次授予之日起 62 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起 62 个月后的首个交易日至首次授予之日起 74 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起 74 个月后的首个交易日至首次授予之日起 86 个月内的最后一个交易日止	30%

(2) 其他员工

归属安排	归属时间	归属权益数量占首次授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起 38 个月后的首个交易日至首次授予之日起 50 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起 50 个月后的首个交易日至首次授予之日起 62 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起 62 个月后的首个交易日至首次授予之日起 74 个月内的最后一个交易日止	30%

本激励计划预留授予的限制性股票对应存托凭证的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占预留授予权益总量的比例
第一个归属期	自预留授予之日起 38 个月后的首个交易日至预留授予之日起 50 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自预留授予之日起 50 个月后的首个交易日至预留授予之日起 62 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自预留授予之日起 62 个月后的首个交易日至预留授予之日起 74 个月内的最后一个交易日止	30%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票对应存托凭证在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票对应存托凭证由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的限制性股票对应存托凭证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，若届时限制性股票对应存托凭证不得归属的，则因前述原因获得的限制性股票对应存托凭证同样不得归属。

#### 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对应存托凭证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《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》并参照《公司法》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存托凭证不得超过其所持有本公司存托凭证总份数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司存托凭证。

(2) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司存托凭证在买入后 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存托凭证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存托凭证应当在转让时符合修改后的相关规定。

#### (四) 限制性股票对应存托凭证的授予价格及授予价格的确定方法

##### 1、限制性股票对应存托凭证的授予价格

本次限制性股票对应存托凭证的授予价格为每份 10 元（关键业务人员）或每份 18.94 元（其他员工，含预留授予价格），即满足授予条件和归属条件后，激励对象中的关键业务人员可以每份 10 元的价格购买公司通过存托人向激励对象增发的公司限制性股票对应存托凭证，激励对象中的其他员工（含预留授予价格）可以每份 18.94 元的价格购买公司通过存托人向激励对象增发的公司限制性股票对应存托凭证。

##### 2、限制性股票对应存托凭证的授予价格的确定方法

### （1）定价方法

本激励计划限制性股票对应存托凭证的授予价格采用自主定价的方法。

本激励计划草案公布前 1 个交易日交易均价为每份 99.96 元，本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 10.00%（关键业务人员）、18.95%（其他员工，含预留授予价格）。

本激励计划草案公布前 20 个交易日交易均价为每份 89.01 元，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 11.23%（关键业务人员）、21.28%（其他员工，含预留授予价格）。

本激励计划草案公布前 60 个交易日交易均价为每份 74.81 元，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 13.37%（关键业务人员）、25.32%（其他员工，含预留授予价格）。

本激励计划草案公布前 120 个交易日交易均价为每份 68.71 元，本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 14.55%（关键业务人员）、27.57%（其他员工，含预留授予价格）。

### （2）定价依据

首先，公司本次限制性股票对应存托凭证的授予价格及定价方法，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和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定。股权激励的内在机制决定了激励计划实施对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响，此次激励计划公司设置了具有较高挑战性的业绩目标，该目标的实现需要发挥核心员工的主观能动性和创造性，本次激励的定价原则与高业绩要求相匹配。

其次，随着行业及人才竞争的加剧，公司人才成本随之增加，科技公司人才的绩效表现是长期性的，需要有长期的激励政策配合，实施更有效的股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将本次限制性

股票对应存托凭证的授予价格确定为 10 元/份或 18.94 元/份，此次激励计划的实施将更加稳定核心团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定。

#### （五）限制性股票对应存托凭证的授予与归属条件

##### 1、限制性股票对应存托凭证的授予条件

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对应存托凭证，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对应存托凭证。

##### （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、限制性股票对应存托凭证的归属条件

激励对象获授的限制性股票对应存托凭证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对应存托凭证取消归属，并作废失效；若公司发生不得实施股权激励的情形，且激励对象对此负有责任的，或激励对象发生上述第（2）条规定的不得被授予限制性股票对应存托凭证的情形，该激励对象已获授

但尚未归属的限制性股票对应存托凭证取消归属，并作废失效。

(3) 激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

(4) 公司层面业绩考核要求

①本激励计划首次授予部分考核要求

A、对于关键业务人员，本激励计划首次授予部分考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2024	公司营业收入达到 80 亿元。
第二个归属期	2025	公司营业收入达到 89 亿元。
第三个归属期	2026	公司营业收入达到 97 亿元。

B、对于其他员工，本激励计划首次授予部分考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2023	公司营业收入达到 73 亿元。
第二个归属期	2024	公司营业收入达到 80 亿元。
第三个归属期	2025	公司营业收入达到 89 亿元。

②本激励计划预留授予部分各年度业绩考核目标如下：

若本激励计划预留授予部分在 2021 年授出，预留部分限制性股票对应存托凭证的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2023	公司营业收入达到 73 亿元。
第二个归属期	2024	公司营业收入达到 80 亿元。
第三个归属期	2025	公司营业收入达到 89 亿元。

注：上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。

若本激励计划预留授予部分在 2022 年授出，预留部分限制性股票对应存托凭证的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考

核目标如下：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2024	公司营业收入达到 80 亿元。
第二个归属期	2025	公司营业收入达到 89 亿元。
第三个归属期	2026	公司营业收入达到 97 亿元。

注：上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。

若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票对应存托凭证全部取消归属，并作废失效。

#### （5）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的存托凭证份数。

若公司未满足公司层面业绩考核要求，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票对应存托凭证全部取消归属，并作废失效。

激励对象当期计划归属的限制性股票对应存托凭证因考核原因不能归属或不能完全归属的，按作废失效处理，不可递延至下一年度。

激励对象的绩效考核结果划分为 S、A、B、C、D 五档，届时根据以下考核评级表中对应的实际归属权益数量占首次/预留授予权益总量的比例确定激励对象的实际归属的存托凭证份数：

#### 1、本激励计划首次授予部分的个人层面考核要求

（1）对于关键业务人员，个人层面绩效考核要求如下：

归属安排	对应考核年度	考核结果对应的实际归属权益数量占首次授予权益总量的比例		
		S、A、B	C	D
第一个归属期	2021	10%	5%	0%
	2022	10%	5%	0%
	2023	10%	5%	0%
	2024	10%	5%	0%
第二个归属期	2025	30%	15%	0%

第三个归属期	2026	30%	15%	0%
--------	------	-----	-----	----

在第一个归属期，如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属权益数量占首次授予权益总量的比例为 2021-2024 年考核结果对应的比例累加之和。

在第二个归属期，如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属权益数量占首次授予权益总量的比例为 2025 年考核结果对应的比例。

在第三个归属期，如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属权益数量占首次授予权益总量的比例为 2026 年考核结果对应的比例。

(2) 对于其他员工，个人层面绩效考核要求如下：

归属安排	对应考核年度	考核结果对应的实际归属权益数量占首次授予权益总量的比例		
		S、A、B	C	D
第一个归属期	2021	14%	7%	0%
	2022	13%	6.5%	0%
	2023	13%	6.5%	0%
第二个归属期	2024	30%	15%	0%
第三个归属期	2025	30%	15%	0%

在第一个归属期，如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属权益数量占首次/预留授予权益总量的比例为 2021-2023 年考核结果对应的比例累加之和。

在第二个归属期，如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属权益数量占首次/预留授予权益总量的比例为 2024 年考核结果对应的比例。

在第三个归属期，如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属权益数量占首次/预留授予权益总量的比例为 2025 年考核结果对应的比例。

## 2、本激励计划预留授予部分的个人层面考核要求

若预留部分于 2021 年授予，则个人层面绩效考核要求同首次授予部分的其



他员工一致。

若预留部分于 2022 年授予，则个人层面绩效考核要求如下：

归属安排	对应考核年度	考核结果对应的实际归属权益数量占预留授予权益总量的比例		
		S、A、B	C	D
第一个归属期	2022	14%	7%	0%
	2023	13%	6.5%	0%
	2024	13%	6.5%	0%
第二个归属期	2025	30%	15%	0%
第三个归属期	2026	30%	15%	0%

在第一个归属期，如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属权益数量占预留授予权益总量的比例为 2022-2024 年考核结果对应的比例累加之和。

在第二个归属期，如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属权益数量占预留授予权益总量的比例为 2025 年考核结果对应的比例。

在第三个归属期，如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属权益数量占预留授予权益总量的比例为 2026 年考核结果对应的比例。

#### （六）激励计划其他内容

股权激励计划的其他内容详见《九号有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》。

## 五、独立财务顾问意见

(一) 对九号公司 2021 年限制性股票激励计划（草案二次修订稿）是否符合政策法规规定的核查意见

1、九号公司不存在《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施股权激励的情形；

(5) 中国证监会认定的其他不得实施股权激励计划的情形。

2、九号公司 2021 年限制性股票激励计划（草案二次修订稿）所确定的激励对象、存托凭证来源和种类、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施股权激励的情形；

(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归属的限制性股票对应的存托凭证不得归属并作废失效。

3、本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：九号公司 2021 年限制性股票激励计划（草案二次修订稿）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（草案二次修订稿）明确规定了激励计划生效、授予激励对象限制性股票对应的存托凭证、归属程序等，这些操作程序符合相关法律、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：九号公司 2021 年限制性股票激励计划（草案二次修订稿）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**

九号公司 2021 年限制性股票激励计划（草案二次修订稿）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采取市场禁入措施；
- 4、具有《公司法》规定不得担任公司董事、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。

首次授予激励对象中没有公司独立董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、子女及外籍员工。

经核查，本独立财务顾问认为：九号公司 2021 年限制性股票激励计划（草案二次修订稿）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（草案二次修订稿）权益授出额度的核查意见**

##### **1、限制性股票激励计划（草案二次修订稿）的权益授出总额度**

九号公司 2021 年限制性股票激励计划（草案二次修订稿）的权益授出总额度，符合《上市规则》所规定的：全部有效的股权激励计划所涉及的标的存托凭证总份数累计不超过公司存托凭证总份数的 20%。

##### **2、限制性股票激励计划（草案二次修订稿）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公司存托凭证份数累计均未超过公司存托凭证总份数的 1%。

经核查，本独立财务顾问认为：九号公司 2021 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**

限制性股票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对应存托凭证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，截止本独立财务顾问报告出具日，本独立财务顾问认为：在九号公司 2021 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（草案二次修订稿）授予价格定价方式的核查意见**

本计划限制性股票对应存托凭证的授予价格为 10 元/份（关键业务人员）或

18.94 元/份（其他员工，含预留授予价格）。

限制性股票的定价依据参考了《管理办法》第二十三条及《上市规则》第十章之第 10.6 条的规定，自主定价作为股权激励定价方式之一具备可行性。

首先，公司本次限制性股票对应存托凭证的授予价格及定价方法，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和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定。股权激励的内在机制决定了激励计划实施对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响，此次激励计划公司设置了具有较高挑战性的业绩目标，该目标的实现需要发挥核心员工的主观能动性和创造性，本次强激励的定价原则与高业绩要求相匹配。

其次，随着行业及人才竞争的加剧，公司人才成本随之增加，科技公司人才的绩效表现是长期性的，需要有长期的激励政策配合，实施更有效的股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。此次激励计划设置了较长的归属期，使核心员工能够长期服务于公司的发展战略。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将本次限制性股票对应存托凭证的授予价格确定为 10 元/份（关键业务人员）或 18.94 元/份（其他员工），此次激励计划的实施将更加稳定核心团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定。

经核查，本独立财务顾问认为：九号公司 2021 年限制性股票激励计划（草案二次修订稿）已经公司第二届董事会第二十二次会议通过，独立董事亦发表了独立意见，激励计划的制定及执行符合相关法律法规和规范性文件的规定；九号公司 2021 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、存托凭证持有人利益的情形。

**（七）股权激励计划（草案二次修订稿）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（草案二次修订稿）符合相关法律、法规的规定

九号公司 2021 年限制性股票激励计划（草案二次修订稿）符合《管理办法》《上市规则》的相关规定，且符合《证券法》、《上市公司章程指引》等有关法律、法规和规范性文件的规定。

### 2、限制性股票对应存托凭证的时间安排与考核

本次激励计划（草案二次修订稿）授予的限制性股票对应的存托凭证在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属。本激励计划设置的归属条件中包含对任职期限的要求，激励对象归属获授的各批次限制性股票对应的存托凭证前，须满足 12 个月以上的任职期限。首次授予部分各批次对应归属的限制性股票比例分别为占首次获授总数的 40%、30%、30%；预留授予部分各批次对应归属的限制性股票比例分别为占预留获授总数的 40%、30%、30%。

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对应的存托凭证归属事宜，未满足归属条件的激励对象获授的限制性股票对应的存托凭证不得归属并作废失效。

这样的归属安排体现了激励计划的长期性，同时建立了严格的公司业绩考核与个人绩效考核办法，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。

经核查，本独立财务顾问认为：九号公司 2021 年限制性股票激励计划（草案二次修订稿）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、第二十五条，以及《上市规则》第十章之第 10.5、10.7 条的规定。

### （八）对公司实施股权激励计划（草案二次修订稿）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，限制性股票作为用权益支付的基于权益的薪酬，应该按照在授予时的公允价值在等待期中摊销计入会计报表。

参照《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定，公司将在考核年度的

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对应存托凭证的数量，并按照限制性股票对应的存托凭证授予日的公允价值，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、准确地反映公司实施股权激励计划对公司的影响，本财务顾问建议公司在符合《企业会计准则第 11 号——股份支付》的前提下，应当按照有关监管部门的要求，对本次股权激励（草案二次修订稿）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（草案二次修订稿）对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见**

在限制性股票对应的存托凭证授予后，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，本财务顾问认为：从长远看，公司本次股权激励计划（草案二次修订稿）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**

本次限制性股票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营业收入，该指标能够真实反映公司的经营情况、市场占有率，是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本次限制性股票激励计划设置了以 2023-2026 年营业收入分别达到 73 亿元、80 亿元、89 亿元、97 亿元的目标，基于 2019

年公司营业收入，对应增长率分别为 59%、74%、94%、112%。

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年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

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。

经分析，本独立财务顾问认为：公司本次股权激励计划（草案二次修订稿）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（草案二次修订稿），除满足业绩考核指标达标外，激励对象获授的限制性股票对应的存托凭证需同时满足以下条件方可归属：

##### 1、九号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；若公司发生不得实施股权激励的情形，且激励对象对此负有责任的，或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

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

经分析，本独立财务顾问认为：上述条件符合《管理办法》第十八条及《上市规则》第十章之 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(草案二次修订稿)的主要内容是为了便于论证分析，而从《九号有限公司 2021 年限制性股票激励计划(草案二次修订稿)》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、作为九号公司本次股权激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，公司 2021 年限制性股票激励计划需经公司股东大会审议通过后方可实施。

## 六、备查文件及咨询方式

### （一）备查文件

- 1、《九号有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案二次修订稿）》
- 2、《九号有限公司第九届董事会第二十二次会议决议公告》
- 3、《九号有限公司独立董事关于第二届董事会第二十二次会议相关事项的独立意见》
- 4、《九号有限公司经第二次修订及重述的公司章程大纲细则》

### （二）咨询方式

单位名称：国泰君安证券股份有限公司

经办人：刘爱亮

联系电话：010-83939888

传 真：010-66162609

联系地址：北京市西城区金融大街甲 9 号金融街中心南楼 16 层

邮 编：100032

（此页无正文，为《国泰君安证券股份有限公司关于九号有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案二次修订稿）之独立财务顾问报告》的签字盖章页）

经办人： 刘爱亮  
刘爱亮

国泰君安证券股份有限公司

2024 年 4 月 10 日

