

深圳市他山企业管理咨询有限公司

关于广东华特气体股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划（草案）的

独立财务顾问报告



二〇二〇年六月

目 录

释 义.....	2
声 明.....	3
一、限制性股票激励计划的主要内容	4
（一）拟授予的限制性股票来源及数量	4
（二）激励对象范围及限制性股票分配情况	4
（三）限制性股票的授予价格及其确定方法	5
（四）限制性股票激励计划的有效期、授予日、归属安排及禁售期	6
（五）限制性股票的授予与归属条件	9
（六）限制性股票激励计划的其他内容	12
二、独立财务顾问意见.....	13
（一）关于公司实行限制性股票激励计划可行性的核查意见	13
（二）关于公司实施股权激励计划会计处理的核查意见	15
（三）关于公司绩效考核体系和考核办法合理性的核查意见	15
（四）关于股权激励计划对公司持续经营能力、股东权益影响的核查意见	16
（五）关于股权激励计划是否损害公司及全体股东利益的核查意见	16
三、备查文件及备查地点	17
（一）备查文件	17
（二）备查地点	17

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：

华特气体、上市公司、公司	指	广东华特气体股份有限公司（证券简称：华特气体； 证券代码：688268）
本激励计划、本计划	指	广东华特气体股份有限公司 2021 年限制性股票激励 计划
《股权激励计划（草案）》、 本激励计划草案	指	《广东华特气体股份有限公司 2021 年限制性股票激 励计划（草案）》
独立财务顾问报告、本报告	指	《深圳市他山企业管理咨询有限公司关于广东华特 气体股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草 案）的独立财务顾问报告》
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，按约定比例分次获得并登记的本公司 A 股 普通股股票
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、其他核心人员
授予日	指	公司向激励对象授予第二类限制性股票的日期，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第二类限制性股票的价格
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账户的行为
归属条件	指	本激励计划所设立的，激励对象为获得第二类限制性 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》
《公司章程》	指	《广东华特气体股份有限公司章程》
《上市规则》	指	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
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
本独立财务顾问、他山咨询	指	深圳市他山企业管理咨询有限公司
元、万元	指	人民币元、人民币万元

声 明

他山咨询接受委托，担任华特气体 2021 年限制性股票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》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》等法律、法规和规范性文件的规定，根据公司提供的有关资料和信息制作。公司已保证：其所提供的有关本次股权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限制性股票激励计划的可行性、是否有利于上市公司的持续发展、是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见，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。

3. 本报告所表达的意见以下述假设为前提：国家现行的相关法律、法规及政策无重大变化；公司所处地区及行业的市场、经济、社会环境无重大变化；公司提供的资料和信息真实、准确、完整；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、妥善履行所有义务；本激励计划不存在其它障碍，并能够顺利完成；无其他不可抗力 and 不可预测因素造成重大不利影响。

4. 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本次股权激励计划之目的使用，不得用作任何其他用途。

一、限制性股票激励计划的主要内容

(一) 拟授予的限制性股票来源及数量

1. 本激励计划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。

2. 本激励计划拟授予的限制性股票数量 100.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 12000.00 万股的 0.83%。其中，首次授予 80.70 万股，占本激励计划公告日公司股本总额 12000.00 万股的 0.67%，首次授予部分占本次授予权益总额的 80.70%；预留 19.30 万股，占本激励计划公告日公司股本总额 12000.00 万股的 0.16%，预留部分占本次授予权益总额的 19.30%。

(二) 激励对象范围及限制性股票分配情况

本激励计划首次授予的激励对象不超过 49 人，占公司员工总人数(截止 2020 年 12 月 31 日公司员工总人数为 922 人)的 5.31%。包括：董事、高级管理人员、其他核心人员。

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的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。

本激励计划的激励对象包含公司实际控制人之一石思慧女士的配偶杨俊豪先生，杨俊豪先生为公司核心研发人员，属于对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心骨干。同时，本激励计划的激励对象包含中国香港籍员工张穗华先生，张穗华先生在公司担任董事、副总经理职务，对公司的经营管理、企业发展战略等决策具有重大影响力。本激励计划的激励对象包含中国香港籍员工王运豪先生，王运豪先生为公司核心管理人员，属于对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心骨干。因此，本激励计划将杨俊豪先生、张穗华先生、王运豪先生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。

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、独立董事及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。

本计划拟授予激励对象限制性股票的具体分配情况如下：

姓名	职务	国籍	获授权 益数量 (万股)	占授予权 益总数的 比例	占本激励计 划公告日股 本总额的比 例
傅铸红	董事、总经理、核心技术人员	中国	6.00	6.00%	0.05%
张穗华	董事、副总经理	中国香港	4.00	4.00%	0.03%
张均华	副总经理	中国	4.00	4.00%	0.03%
廖恒易	副总经理、核心技术人员	中国	4.00	4.00%	0.03%
万灵芝	董事会秘书	中国	2.50	2.50%	0.02%
钟小玫	财务负责人	中国	1.20	1.20%	0.01%
杨俊豪	核心研发人员	中国	2.50	2.50%	0.02%
王运豪	核心管理人员	中国香港	1.50	1.50%	0.01%
其他核心人员（共计 41 人）			55.00	55.00%	0.46%
预留部分			19.30	19.30%	0.16%
合计			100.00	100.00%	0.83%

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、本计划激励对象不包括独立董事、监事。

3、以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

（三）限制性股票的授予价格及其确定方法

1. 限制性股票的授予价格

限制性股票的授予价格（含预留授予）为每股 31.62 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 31.62 元的价格购买公司向激励对象增发的公司 A 股普通股股票。

2. 限制性股票授予价格的确定方法

（1）定价方法

本激励计划限制性股票的授予价格不低于本激励计划草案公布前 1 个交易日交易均价每股 71.84 元的 44.02%，并确定为 31.62 元/股。

1) 本激励计划草案公布前 20 个交易日交易均价为每股 69.07 元，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 45.78%；

2) 本激励计划草案公布前 60 个交易日交易均价为每股 65.09 元，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 48.58%；

3) 本激励计划草案公布前 120 个交易日交易均价为每股 63.24 元，本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 50.00%；

(2) 定价依据

首先，公司本次限制性股票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合理的业绩考核目标，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业绩要求相匹配。

其次，公司是人才技术导向型企业，有效地实施股权激励是稳定核心人才的重要途径之一。本次股权激励计划的激励工具和定价方式选择是综合考虑了激励力度、公司股份支付费用、团队出资能力等多种因素。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将限制性股票的授予价格确定为 31.62 元/股，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。

(四) 限制性股票激励计划的有效期、授予日、归属安排及禁售期

1. 有效期

本激励计划有效期自限制性股票首次授予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. 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后 60 日内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,将终止实施本激励计划,未授予的限制性股票失效。

预留部分须在本计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

3. 归属安排

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。

归属日不得为下列区间日:

(1) 公司定期报告公告前 30 日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,自原预约公告日前 30 日起算,至公告前 1 日;

(2) 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 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,至依法披露后 2 个交易日内;

(4) 中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

本激励计划首次授予的限制性股票各批次归属安排如下表所示:

归属安排	归属期间	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	40%
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	30%

若预留部分在 2021 年授予完成,则预留部分归属安排与首次授予部分一致;若预留部分在 2022 年授予完成,则预留部分归属安排如下表所示:

归属安排	归属期间	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	50%

	授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	
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%

激励对象根据本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等。激励对象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、股票红利、股票拆细而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等。届时，若限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

归属期间内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜，未满足归属条件的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。限制性股票归属条件未成就时，相关权益不得递延至下期。

4. 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，除相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》规定之外，本计划授予的限制性股票归属后，不另设置禁售期。本计划的限售规定按照《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) 激励对象减持公司股票还需遵守《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，则该部分激励对象转让其所持公司股票应当同时符合修改后的

《公司法》《证券法》及其他相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》规定。

（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 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成为公司独立董事和监事；

②最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

③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；

④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；

⑤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；

⑥法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑦中国证监会认定的其他不得参与上市公司股权激励的情形。

2. 限制性股票的归属条件

同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可归属：

(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不得参与上市公司股权激励的情形。

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) 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 2021 年-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核期	考核年度净利润值 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2021年	13,300万元	11,970万元
第二个归属期	2022年	16,625万元	14,962万元
第三个归属期	2023年	20,781万元	18,703万元

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2021 年授出，预留授予的限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标与首次授予的限制性股票归属对应的考核年度及公司层面业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2022 年授出，预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2022 年-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核期	考核年度净利润值 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2022年	16,625万元	14,962万元
第二个归属期	2023年	20,781万元	18,703万元

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例
考核年度净利润值 (A)	$A \geq Am$	$X=100\%$
	$An \leq A < Am$	$X=80\%$
	$A < An$	$X=0\%$

注：1、上述“净利润”指标指经审计的归属于上市公司股东的净利润，剔除本激励计划考核期内因实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响；

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。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票均不得归属，并作废失效。

(4) 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股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C 三个档次，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：

考核评级	A	B	C
个人层面归属比例	100%	80%	0%

激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例×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，不可递延至下一年度。

（六）限制性股票激励计划的其他内容

股权激励计划的其他内容详见公司公告的《2021 年限制性股票激励计划（草案）》。

本报告“一、限制性股票激励计划的主要内容”与《2021 年限制性股票激励计划（草案）》表述不完全一致的，以公司公告的《2021 年限制性股票激励计划（草案）》为准。

二、独立财务顾问意见

（一）关于公司实行限制性股票激励计划可行性的核查意见

1. 公司符合实行本次股权激励计划的条件

根据《管理办法》第七条，上市公司具有下列情形之一的，不得实行股权激励：

（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。

经核查，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形，且公司已承诺，如在股权激励计划存续期间出现上述情形之一时，股权激励计划即行终止，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

综上，本独立财务顾问认为，公司符合《管理办法》第七条规定的上市公司实行股权激励的条件。

2. 本次股权激励计划的内容及安排具备合法性和可行性

经核查，《股权激励计划（草案）》已对下述事项进行了明确规定或说明：激励计划的目的与原则，激励计划的管理机构，激励对象的确定依据和范围，标的股票来源、价格、数量和分配，激励计划的有效期、授予日、禁售期，标的股票授予的条件，标的股票归属的条件，激励计划的调整方法和程序，公司与激励对象的权利和义务，公司与激励对象发生异动的处理，会计处理与业绩影响等。

综上，本独立财务顾问认为，《股权激励计划（草案）》的主要内容及安排符

合《管理办法》等的规定，且相关安排具备可行性。

3. 激励对象的范围和资格符合《管理办法》、《上市规则》的规定

经核查，公司限制性股票激励计划的激励对象中没有公司独立董事、监事，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进入措施；
- (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。

综上，本独立财务顾问认为：公司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、《上市规则》第十章之 10.4 条的规定。

4. 本次激励计划的权益授出额度安排符合《上市规则》的规定

经核查，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公司股本总额的 20%，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，累计不超过公司股本总额的 1%。

综上，本独立财务顾问认为，本次激励计划的权益授出额度安排符合《上市规则》第十章之第 10.8 条的规定，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。

5. 公司不存在为激励对象提供财务资助的情形

根据《股权激励计划（草案）》，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。

综上，本独立财务顾问认为，公司不存在为激励对象提供财务资助的情形，激励对象的资金来源符合《管理办法》第二十一条的规定。

6. 对限制性股票授予价格定价依据和定价方法合理性的核查意见

经核查，本独立财务顾问认为，公司本期限限制性股票激励计划授予价格的确定符合《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，有利于公司的持续发展，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

（二）关于公司实施股权激励计划会计处理的核查意见

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。根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的有关规定，公司将在本激励计划等待期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、行权条件完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

根据《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》的有关规定，公司选择 Black-Scholes 模型来计算第二类限制性股票的公允价值。

综上，本独立财务顾问认为，公司实施股权激励计划的会计处理符合《企业会计准则第 11 号——股份支付》及《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定。最终的会计处理及对公司财务状况和经营成果的影响，以审计机构出具的审计报告为准。

（三）关于公司绩效考核体系和考核办法合理性的核查意见

本次限制性股票激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核、个人层面业绩考核。

公司层面以净利润作为考核指标，净利润是反映公司整体盈利能力的重要指标，有效体现公司最终经营成果，能够树立良好的资本市场形象。公司所设定的

考核目标科学、合理,充分考虑了当前经营状况及未来战略发展规划等综合因素。

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体系,能够对每位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上一年度的绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上,公司层面业绩考核和个人层面绩效考核指标明确,可操作性强,有助于提升公司竞争力,增加公司对行业内人才的吸引力,为公司核心队伍的建设起到积极的促进作用,同时兼顾了对激励对象约束效果,能够达到本次激励计划的考核目的。

(四) 关于股权激励计划对公司持续经营能力、股东权益影响的核查意见

根据《股权激励计划(草案)》,公司制定的股权激励计划已在授予价格、归属条件、激励对象的确定等方面综合考虑了现有股东的利益。公司以目前信息初步估计,由于实施本次激励计划所产生的股份支付费用对相关会计期间的业绩有所影响,但影响程度可控。此外,本激励计划的实施,将有效激发核心团队的积极性,提高经营效率,降低经营成本。因此,本激励计划的实施虽然会产生一定的费用,但能够有效提升公司的持续经营能力。

综上,本独立财务顾问认为,长远来看,公司股权激励计划的实施预计将对上市公司持续经营能力和股东权益带来正面影响。

(五) 关于股权激励计划是否损害公司及全体股东利益的核查意见

公司 2021 年限制性股票激励计划及其制定和实施程序符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》及《公司章程》等的相关规定,限制性股票的授予价格、归属条件、激励对象等均严格依照《管理办法》等的规定及公司的实际情况合法、合理确定。股权激励计划的业绩条件设定和归属安排可对激励对象形成有效激励和约束,助推公司业绩稳步增长,使全体股东同步受益。

综上,本独立财务顾问认为:本次股权激励计划不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形。本次股权激励计划尚需取得公司股东大会的批准。

三、备查文件及备查地点

(一) 备查文件

1. 《广东华特气体股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要
2. 《广东华特气体股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
3. 广东华特气体股份有限公司第三届董事会第一次会议决议
4. 广东华特气体股份有限公司第三届监事会第一次会议决议
5. 广东华特气体股份有限公司独立董事关于第三届董事会第一次会议审议事项的独立意见

(二) 备查地点

广东华特气体股份有限公司

地 址：佛山市南海区里水镇和顺逢西村文头岭脚东侧

电 话：0757-81008813

传 真：0757-85129388

联系人：万灵芝

本独立财务顾问报告一式两份。

（此页无正文，为《深圳市他山企业管理咨询有限公司关于广东华特气体股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）的独立财务顾问报告》之签署页）

独立财务顾问：深圳市他山企业管理咨询有限公司

二〇二一年六月二十六日

