

---

证券代码：600446

证券简称：金证股份

上海荣正投资咨询股份有限公司

关于

深圳市金证科技股份有限公司

2022 年股票期权激励计划

之

独立财务顾问报告

二〇二二年六月

---

## 目录

第一章 释 义.....	2
第二章 声 明.....	3
第三章 基本假设.....	5
第四章 股票期权激励计划的主要内容.....	6
第五章 独立财务顾问意见.....	14
第六章 备查文件及备查地点.....	22

## 第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

上市公司、公司、金证股份	指	深圳市金证科技股份有限公司
股票期权激励计划、本次激励计划、本激励计划、本计划	指	深圳市金证科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划
《股票期权激励计划（草案）、本激励计划草案	指	《深圳市金证科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》
本报告、本独立财务顾问报告	指	《上海荣正投资咨询股份有限公司关于深圳市金证科技股份有限公司 2022 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、本独立财务顾问	指	上海荣正投资咨询股份有限公司
股票期权	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或子公司高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日
有效期	指	自股票期权授权之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止
等待期	指	股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段
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、激励对象购买上市公司股份的价格
行权条件	指	根据本计划，激励对象行使股票期权所必需满足的条件
薪酬委员会	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	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
《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	《深圳市金证科技股份有限公司章程》
《公司考核管理办法》	指	《深圳市金证科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法》
元/万元	指	人民币元/万元，中华人民共和国法定货币单位

---

## 第二章 声明

上海荣正投资咨询股份有限公司接受委托，担任深圳市金证科技股份有限公司本次股票期权激励计划的独立财务顾问，并制作本报告。本独立财务顾问报告是根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规和规范性文件的有关规定，在金证股份提供有关资料的基础上，发表独立财务顾问意见，以供金证股份全体股东及有关各方参考。

1、本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由金证股份提供，金证股份已向本独立财务顾问承诺：其所提供的有关本次股权激励的相关信息真实、准确和完整，保证该等信息不存在虚假记载、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，对本次股权激励事项进行了尽职调查义务，有充分理由确信所发表的专业意见与上市公司披露的文件内容不存在实质性差异。并对本独立财务顾问报告的真实性、准确性和完整性承担责任。

3、本独立财务顾问所表达的意见基于下述假设前提之上：国家现行法律、法规无重大变化，上市公司所处行业的国家政策及市场环境无重大变化；上市公司所在地区的社会、经济环境无重大变化；金证股份及有关各方提供的文件资料真实、准确、完整；本次股票期权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；本次激励计划能得到有权部门的批准，不存在其它障碍，并能顺利完成；公司目前执行的与本激励计划相关的会计政策、会计制度无重大变化；无其他不可抗力及不可预测因素造成的重大不利影响。

4、本独立财务顾问与上市公司之间无任何关联关系。本独立财务顾问完全本着客观、公正的原则对本次激励计划出具独立财务顾问报告。同时，本独立财务顾问提请广大投资者认真阅读《深圳市金证科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》等相关上市公司公开披露的资料。

5、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顾问报告中列载的信息和对本报告做任何解释或者说明。

6、本独立财务顾问提请投资者注意，本报告旨在对激励计划的可行性、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，不构成对金证股份的任何投资建议，对投资者依据本报告所做出的任何投资决策可能产生的风险，本独立财务顾问不承担任何责任。

---

### 第三章 基本假设

本独立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）金证股份提供和公开披露的资料和信息真实、准确、完整；
- （三）本次股权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；
- （四）实施本次股权激励计划的有关各方能够遵循诚实信用原则，按照股权激励计划的方案及相关协议条款全面履行其所有义务；
- （五）无其他不可抗力造成的重大不利影响。

---

## 第四章 股票期权激励计划的主要内容

金证股份本次股票期权激励计划由上市公司董事会下设的薪酬委员会负责拟定，经第七届董事会 2022 年第八次会议审议通过。

### 一、本激励计划的股票来源

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的公司人民币 A 股普通股股票。

### 二、拟授予的股票期权数量

本激励计划拟授予激励对象的股票期权数量为 2,120 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 941,081,805 股的 2.25%，其中首次授予 1,820 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.93%，约占本激励计划拟授予权益总数的 85.85%；预留授予 300 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.32%，约占本激励计划拟授予权益总数的 14.15%。预留部分未超过本次拟授予权益总额的 20%。

本激励计划下授予的每份股票期权拥有在满足生效条件和生效安排的情况下，在可行权期内以行权价格购买 1 股本公司人民币 A 股普通股股票的权利。

截至本激励计划草案公告日，公司全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 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 1.00%。

### 三、股票期权激励计划的有效期限、授权日、等待期、可行权日、禁售期

#### （一）有效期

本激励计划的有效期限为自股票期权授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超 72 个月。

#### （二）授权日

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。

股票期权授权日必须为交易日。若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授权日顺延至其后的第一个交易日为准。

### （三）等待期

本激励计划首次授予股票期权的等待期分别为自首次授权之日起 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月。若预留部分在 2022 年三季度披露前授出，则该预留部分等待期与首次授予股票期权一致。若预留部分在 2022 年三季度披露后授出，则该预留部分股票期权的等待期分别为自预留部分授权之日起 12 个月、24 个月、36 个月。

### （四）可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

- 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、自可能对本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、中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

本激励计划首次授予的股票期权行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
首次授予的股票期权第一个行权期	自首次授权日起 12 个月后的首个交易日起至首次授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予的股票期权第二个行权期	自首次授权日起 24 个月后的首个交易日起至首次授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予的股票期权第三个行权期	自首次授权日起 36 个月后的首个交易日起至首次授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	20%
首次授予的股票期权第四个行权期	自首次授权日起 48 个月后的首个交易日起至首次授权日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	20%



若本激励计划预留部分的股票期权在 2022 年三季度报披露前授予，则行权期及各期行权时间安排与首次授予一致；若预留部分的股票期权在 2022 年三季度报披露后授予，则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
预留的股票期权第一个行权期	自预留部分授权日起 12 个月后的首个交易日起至预留部分授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
预留的股票期权第二个行权期	自预留部分授权日起 24 个月后的首个交易日起至预留部分授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留的股票期权第三个行权期	自预留部分授权日起 36 个月后的首个交易日起至预留部分授权日起 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的股票期权。在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。

在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

#### （五）禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》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、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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、在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》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《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。

#### 四、股票期权的行权价格及确定方法

##### （一）授予股票期权的行权价格

本激励计划授予股票期权的行权价格（含预留授予）为每股 8.20 元。即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以 8.20 元的价格购买 1 股公司股票。

##### （二）授予的股票期权的行权价格的确定方法

授予的股票期权行权价格为本次激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价的 80%，每股 8.20 元。

股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者的 80%：

1、本激励计划草案公告前 1 个交易日的公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）为每股 10.25 元；

2、本激励计划草案公告前 20 个交易日的公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量），为每股 9.74 元。

本次股票期权行权价格的定价依据参考了《管理办法》第二十九条的规定；定价方式以促进公司发展、维护股东利益、稳定核心团队为根本目的，本着“重点激励、有效激励”的原则予以确定。

公司在所处行业中具有“技术研发+业务认知”双重核心优势，同时公司拥有深厚的行业、客户资源和经验积累，且产品线布局齐全，标杆案例充分，得到行业和社会的广泛认可。公司的金融 IT 核心软件产品在行业内广泛应用，客户基础深厚。公司所处行业属于技术密集型行业，经过多年的发展，培养、建立了一支高素质的研发、运营队伍，为公司的长远发展奠定了基础。

为了推动公司继续稳健发展，维护股东利益，公司必须持续建设并巩固股权激励这一有效促进公司发展的制度；同时，抓住公司发展中的核心力量和团队，予以良好有效的激励。本激励计划在以公司业绩作为核心考核指标的基础上，公司确定了本次股票期权激励对象是公司的技术（业务）骨干及管理人员。该部分人员主要承担着公司重要的管理、技术、市场工作，对于公司研发及运营业务的发展具有重要作用。公司认为，在依法合规的基础上，对该部分人员的激励可以

---

提升激励对象的工作热情和责任感，有效地统一激励对象、公司及公司股东的利益，从而推动激励目标的实现。

本激励计划激励工具和定价方式的选择综合考虑了激励力度、公司股份支付费用、业绩状况等多种因素。为推动本激励计划的顺利实施，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的方式。

实施本次激励计划虽会产生股份支付费用，但不会对公司日常经营产生不利影响。从激励性角度看，定价方式具有合理性和科学性。

公司聘请中国证监会授予证券投资咨询从业资格的独立财务顾问上海荣正投资咨询股份有限公司对本激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等情况发表专业意见。

## **五、股票期权的授予与行权条件**

### **（一）股票期权的授予条件**

只有在同时满足下列条件时，公司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，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。

(二) 股票期权的行权条件

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、本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。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

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、高级管理人员的情形；

(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。

某一激励对象出现上述第 2 条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，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应当由公司注销。

3、公司层面的业绩考核要求：

本激励计划股票期权的行权考核年度为 2022 年-2025 年四个会计年度,每个会计年度对公司层面的业绩指标完成情况进行一次考核,作为激励对象当期的行权条件之一。本激励计划的各年度的业绩考核指标如下:

(1) 首次授予股票期权各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核指标
首次授予的股票期权第一个行权期	2022 年净利润为 2.00 亿元
首次授予的股票期权第二个行权期	2023 年净利润为 2.85 亿元
首次授予的股票期权第三个行权期	2024 年净利润为 4.00 亿元
首次授予的股票期权第四个行权期	2025 年净利润为 4.80 亿元

(2) 若本激励计划预留部分的股票期权在 2022 年三季度报披露前授予,则预留部分业绩考核与首次授予部分一致;若预留部分的股票期权在 2022 年三季度报披露后授予,预留部分的股票期权各年度业绩考核目标如下:

行权期	业绩考核指标
预留的股票期权第一个行权期	2023 年净利润为 2.85 亿元
预留的股票期权第二个行权期	2024 年净利润为 4.00 亿元
预留的股票期权第三个行权期	2025 年净利润为 4.80 亿元

注:“净利润”指扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

#### 4、激励对象个人层面的绩效考核要求:

根据公司制定的《深圳市金证科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法》,公司将对激励对象在每个股票期权行权对应的考核年度进行个人绩效考核。

若激励对象考核结果为“达标”,其当期的股票期权可全部行权;若激励对象考核结果为“未达标”,其当期的股票期权不得行权,将由公司注销。

#### (三) 公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

本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指标与个人层面绩效考核指标。公司层面业绩考核指标体系为公司扣除非经常性损益后的归属于母公司所有者的净利润,该业绩指标的制定综合考虑了公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素。

---

金融科技行业人才竞争激励，本激励计划有助于增强公司对行业内人才的吸引力并保留优秀人才，能有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司能保持较为持续稳定的增长。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，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行权条件。

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。

## **六、股票期权激励计划的其他内容**

本激励计划的其他内容详见《深圳市金证科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》。

---

## 第五章 独立财务顾问意见

### 一、对股权激励计划是否符合政策法规规定的核查意见

1、金证股份于2003年12月24日在上海证券交易所上市，股票代码“600446”。公司符合《管理办法》规定的实行股权激励的条件，不存在以下不得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、深圳市金证科技股份有限公司2022年股票期权激励计划（草案）所涉及的各项要素：激励对象的确定依据和范围；激励数量、所涉及的标的股票种类、股票来源及激励数量所占上市公司股本总额的比例；各激励对象获授的权益数量及其占计划授予总量的比例；获授条件、授予安排、行权条件、行权价格；有效期、授权日、等待期、可行权日、禁售期；激励计划的变更或调整；信息披露；激励计划批准程序、授予和行权的程序等，均符合《管理办法》的相关规定。

**经核查，本独立财务顾问认为：金证股份本次股权激励计划符合《管理办法》等相关政策、法规的规定。**

### 二、金证股份实行股权激励计划可行性的核查意见

本次股票期权激励计划明确规定了明确的批准、授予、行权等程序，且这些程序符合《管理办法》及其他现行法律、法规的有关规定，在操作上是可行的。

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：金证股份本次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，而且在操作程序上具备可行性。**

### 三、激励对象范围和资格的核查意见

---

金证股份本次激励计划中涉及的激励对象范围包括公司或子公司高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员共计 40 人。

根据本次激励计划的规定：

1、激励对象由金证股份董事会下设的薪酬委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定；

2、所有激励对象必须是与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同的人员。

3、激励对象不包括公司现任独立董事、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；

4、下列人员不得成为激励对象：

（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。

经核查，本独立财务顾问认为：金证股份本次股票期权激励计划所涉及的激励对象在范围和资格上均符合《管理办法》等相关法律、法规的规定。

#### 四、对股权激励计划的权益授出额度的核查意见

##### 1、股权激励计划的权益授出总额度情况

本激励计划采取的激励形式为股票期权，其股票来源为公司向激励对象定向发行的公司人民币 A 股普通股股票。

本激励计划拟授予激励对象的股票期权数量为 2,120 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 941,081,805 股的 2.25%，其中首次授予 1,820 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.93%，约占本激励计划拟授予权益总数的 85.85%；预留授予 300 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.32%，约占本激励计划拟授予权益总数的 14.15%。预留部分未超过本次拟授予权益总额的 20%。



---

截至本激励计划草案公告日，公司全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10.00%。

## 2、股权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 1.00%。

经核查，本独立财务顾问认为：金证股份股权激励计划的权益授出总额度及各激励对象获授权益的额度均未超过《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件的规定。

## 五、对股权激励计划授予价格的核查意见

授予的股票期权行权价格为本次激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价的 80%，为每股 8.20 元。

股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者的 80%：

1、本激励计划草案公告前 1 个交易日的公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）为每股 10.25 元；

2、本激励计划草案公告前 20 个交易日的公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量），为每股 9.74 元。

本次股票期权行权价格的定价依据参考了《管理办法》第二十九条的规定；定价方式以促进公司发展、维护股东利益、稳定核心团队为根本目的，本着“重点激励、有效激励”的原则予以确定。

公司在所处行业中具有“技术研发+业务认知”双重核心优势，同时公司拥有深厚的行业、客户资源和经验积累，且产品线布局齐全，标杆案例充分，得到行业和社会的广泛认可。公司的金融 IT 核心软件产品在行业内广泛应用，客户基础深厚。公司所处行业属于技术密集型行业，经过多年的发展，培养、建立了一支高素质的研发、运营队伍，为公司的长远发展奠定了基础。

为了推动公司继续稳健发展，维护股东利益，公司必须持续建设并巩固股权激励这一有效促进公司发展的制度；同时，抓住公司发展中的核心力量和团队，予以良好有效的激励。本激励计划在以公司业绩作为核心考核指标的基础上，公司确定了本次股票期权激励对象是公司的技术（业务）骨干及管理人员。该部分人员主要承担着公司重要的管理、技术、市场工作，对于公司研发及运营业务的

---

发展具有重要作用。公司认为，在依法合规的基础上，对该部分人员的激励可以提升激励对象的工作热情和责任感，有效地统一激励对象、公司及公司股东的利益，从而推动激励目标的实现。

本激励计划激励工具和定价方式的选择综合考虑了激励力度、公司股份支付费用、业绩状况等多种因素。为推动本激励计划的顺利实施，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的方式。

实施本次激励计划虽会产生股份支付费用，但不会对公司日常经营产生不利影响。从激励性角度看，定价方式具有合理性和科学性。

**经核查，本独立财务顾问认为：金证股份本次股票期权激励计划的行权价格确定原则符合相关法律、法规和规范性文件的规定，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，有利于公司现有团队的稳定和优秀人才的引进，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。**

## 六、对公司实施股权激励计划的财务意见

### （一）股权激励计划的会计处理方法

根据财政部《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》的相关规定，公司将在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、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，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

#### 1、授权日

由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授权日采用布莱克—斯科尔期权定价模型（Black-Scholes Model）确定股票期权在授权日的公允价值。

#### 2、等待期

公司在等待期的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入“资本公积-其他资本公积”。

---

### 3、可行权日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

### 4、行权日

在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“资本公积-其他资本公积”；如果全部或部分股票期权未被行权而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

### 5、股票期权的公允价值及确定方法

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》的相关规定，公司以布莱克—斯科尔期权定价模型（Black-Scholes Model）作为定价模型，公司运用该模型以 2022 年 6 月 13 日为计算的基准日，对授予的股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

1、标的股价：10.28 元（2022 年 6 月 13 日收盘价）

2、有效期分别为：1 年、2 年、3 年、4 年（授权日至每期首个行权日的期限）

3、历史波动率：17.02%、17.34%、17.46%、18.84%（分别采用上证指数最近一年、两年、三年的年化波动率）

4、无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期及以上的人民币存款基准利率）。

5、股息率：0%

## （二）股票期权的公允价值测算

### 1、股票期权的公允价值测算

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》的相关规定，公司以布莱克—斯科尔期权定价模型（Black-Scholes Model）作为定价模型，公司运用该模型以 2022 年 6 月 13 日为计算的基准日，对授予的股票期权的公允价值进行了预测算。

### 2、股权激励计划实施对金证股份财务状况、现金流量和经营业绩的影响

公司首次向激励对象授予股票期权 1,820 万份，按照草案公布前 1 交易日的收盘数据预测算授权日股票期权的公允价值，预计首授予的权益工具公允价值总

额为 4,894.18 万元，该等公允价值总额作为公司本次激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照行权比例进行分期确认。根据会计准则的规定，具体金额应以实际授权日计算的股份公允价值为准，假设公司 2022 年 7 月初授予股票期权，且授予的全部激励对象均符合本计划规定的行权条件且在各行权期内全部行权，则 2022 年至 2026 年股票期权成本摊销情况如下：

单位：万元

首次授 份数 (万份)	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	合计费用
1,820	1,293.86	1,971.61	1,004.71	475.48	148.52	4,894.18

注：1、上述费用为预测成本，实际成本与实际行权价格、授权日、授权日收盘价、授权数量及对可行权权益工具数量的最佳估计相关；

2、提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响；

3、上述摊销费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师事务所出的审计报告为准。

本激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以当前情况预估测算，在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发管理、业务团队的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。综上所述，本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润影响不大。

经核查，本独立财务顾问认为：金证股份针对本次股票期权激励计划进行的财务测算符合《管理办法》和《企业会计准则》的相关规定。同时，本独立财务顾问提示：本激励计划涉及的总成本是依据模拟的假设条件，在一定的参数取值的基础上做出的预测算，仅供参考。实际股权激励成本及分摊将在公司定期报告中予以披露。

#### 七、股权激励计划对金证股份持续经营能力、股东权益的影响的核查意见

在股票期权授予后，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：当公司业绩提升引起公司股价上涨时，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。

因此股票期权激励计划的实施，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积极影响。

**经核查，本独立财务顾问认为：金证股份本次股票期权激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东利益产生积极促进作用。**

#### **八、股权激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益情形的核查意见**

1、本激励计划的制定和实施程序符合《管理办法》的相关规定，且符合《公司法》《证券法》《公司章程》等有关法律、法规和规范性文件的规定。

2、股票期权的行权价格符合相关规定，且未损害股东利益。

3、本激励计划的业绩条件设定和时间安排对激励对象形成有效激励和约束。只有当金证股份的营业收入或净利润稳步增长且股票价格上涨时，激励对象才能获得更多超额利益，因此，股权激励计划的内在机制促使激励对象和股东的利益取向是一致的，保护了现有股东的利益。

4、本激励计划权益授出的总额度符合相关规定，且授出总额度仅占公司总股本的 2.25%，比例较小。激励对象获授的股票期权行权后不会对公司股本扩张产生较大的影响。

**经核查，本独立财务顾问认为：金证股份本次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。**

#### **九、对业绩考核指标设定科学性、合理性的意见**

金证股份 2022 年股票期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。

公司层面业绩考核指标体系为扣除非经常性损益后的归属于母公司所有者的净利润，该业绩指标是结合公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定的，具体如下：

1、公司作为金融科技行业中的软件开发类企业，专业人才队伍是公司的核心竞争力之一，实施本激励计划将有助于增强公司对行业内人才的吸引力并保留优秀人才，有助于建立公司的人才竞争优势，从而实现业务发展目标。

2、本次股票期权激励考核指标的设立充分考虑了当前市场环境以及公司实际情况。2022 年国内新冠肺炎疫情持续影响，疫情防控形势严峻，公司客户所在北上广等地区均出现疫情反复情况，导致部分项目业务开展受阻，项目进度延

---

后，预计对实现 2022 年业绩增速有一定的影响。而随着各地积极复工复产、疫情逐步稳定，各级政府相继推出助力企业发展的优惠政策，公司目前经营情况也正在发生积极的变化，后续有望走出疫情影响，继续保持稳健的增速。

综合上述情况考虑，公司拟将本激励计划 2022 年-2025 年度的业绩考核指标设置为 2.00 亿元、2.85 亿元、4.00 亿元、4.80 亿元。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，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行权条件。

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：金证股份本次股票期权激励计划中所确定的考核指标设定是科学的、合理的。**

#### **十、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“本次股权激励计划的主要内容”是为了便于论证分析，而从《深圳市金证科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》中概括出来的，可能与原文在格式及内容存在不完全一致的地方，请投资者以金证股份公告的原文为准。

2、作为金证股份本次股权激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，金证股份本次股票期权激励计划的实施尚需金证股份股东大会审议通过。

---

## 第六章 备查文件及备查地点

### （一）备查文件

- 1.《深圳市金证科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》
- 2.《深圳市金证科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法》
- 3.深圳市金证科技股份有限公司第七届董事会 2022 年第八次会议决议
- 4.深圳市金证科技股份有限公司第七届监事会 2022 年第五次会议决议
- 5.深圳市金证科技股份有限公司独立董事关于第七届董事会 2022 年第八次会议有关事项的独立意见

### （二）咨询方式

单位名称：上海荣正投资咨询股份有限公司

经办人：杨苗苗

联系电话：021-52583136

传真：021-52583528

联系地址：上海市新华路 639 号

邮编：200052

（此页无正文，为《上海荣正投资咨询股份有限公司关于深圳市金证科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）之独立财务顾问报告》的签字盖章页）

经办人：杨茵茵

上海荣正投资咨询股份有限公司  
2022年6月13日

