

深圳价值在线咨询顾问有限公司

关于

杭州万事利丝绸文化股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划（草案）

之

独立财务顾问报告

二〇二二年八月

目 录

第一章 释 义.....	2
第二章 声 明.....	5
第三章 基本假设	6
第四章 本次激励计划的主要内容	7
一、 激励方式及股票来源.....	7
二、 拟授予的限制性股票数量	7
三、 激励对象的范围及分配情况	7
四、 本次激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期	9
五、 本激励计划的授予价格及其确定方法	11
六、 限制性股票的授予与归属条件	11
七、 本激励计划的其他内容	16
第五章 独立财务顾问意见.....	17
一、 对股权激励计划可行性的核查意见.....	17
二、 对本次激励计划授予价格定价方式的核查意见.....	20
三、 对公司实施股权激励计划的财务意见	21
四、 对公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见.....	22
五、 对本次激励计划是否有利于公司持续发展的核查意见	23
六、 对本次激励计划是否存在损害公司及全体股东利益的核查意见.....	24
七、 其他应当说明事项.....	25
第六章 备查文件及备查地点.....	26
一、 备查文件目录	26
二、 备查文件地点	26

第一章 释 义

在本报告中，如无特殊说明，下列简称具有如下含义：

释义项		释义内容
万事利、本公司、上市公司、公司	指	杭州万事利丝绸文化股份有限公司
限制性股票激励计划、本激励计划、本次激励计划、本计划	指	杭州万事利丝绸文化股份有限公司2022年限制性股票激励计划
《激励计划（草案）》	指	《杭州万事利丝绸文化股份有限公司2022年限制性股票激励计划（草案）》
本报告、本独立财务顾问报告	指	《深圳价值在线咨询顾问有限公司关于杭州万事利丝绸文化股份有限公司2022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、价值在线	指	深圳价值在线咨询顾问有限公司
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本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司（含分公司及子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票所确定的、激励对象获得公司股份的价格
有效期	指	自限制性股票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
归属	指	获授限制性股票的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
归属日	指	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
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
薪酬与考核委员会	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、深交所	指	深圳证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司

《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》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《自律监管指南第1号》	指	《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》
《公司章程》	指	《杭州万事利丝绸文化股份有限公司章程》
《考核管理办法》	指	《杭州万事利丝绸文化股份有限公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
元/万元	指	人民币元/万元

注：1、本独立财务顾问报告中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，是四舍五入所造成。

第二章 声 明

价值在线接受委托，担任万事利 2022 年限制性股票激励计划的独立财务顾问并出具本报告。本独立财务顾问报告是根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第 1 号》等法律、法规和规范性文件的规定，在万事利提供有关资料的基础上，发表独立财务顾问意见，以供万事利全体股东及各方参考。

一、本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由万事利提供或为其公开披露的资料，万事利已向本独立财务顾问承诺，其所提供的有关本次激励计划的相关情况及其公开披露的相关信息真实、准确、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。

二、本独立财务顾问仅就本次激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、相关定价方法的合理性、是否损害公司利益以及对股东利益的影响等发表意见，不构成对万事利的任何投资建议，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他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公司全体股东认真阅读公司公开披露的《杭州万事利丝绸文化股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》等关于本次激励计划的相关信息。

五、本独立财务顾问本着勤勉、审慎、对公司全体股东尽责的态度，遵循客观、公正的原则，对本次激励计划涉及的事项进行了深入调查，并和公司相关人员进行有效的沟通。在此基础上出具了本独立财务顾问报告，并对本报告的真实性、准确性和完整性承担责任。

第三章 基本假设

本独立财务顾问报告所表达的意见基于以下假设为前提：

- 一、国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化，公司所处行业的国家政策、市场环境无重大变化，公司所在地区的社会、经济环境无重大变化；
- 二、万事利及有关各方提供和公开披露的资料和信息真实、准确、完整；
- 三、本次激励计划不存在其他障碍，涉及的所有协议能够得到有效的批准，并最终能够如期完成；
- 四、实施本次激励计划的有关各方能够遵循诚实守信原则，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、无其他不可抗力及不可预测因素造成的重大不利影响。

第四章 本次激励计划的主要内容

万事利本次激励计划由公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定,经公司第二届董事会第十六次会议审议通过,尚需公司股东大会审议,主要内容如下:

一、激励方式及股票来源

本激励计划采用的激励工具为限制性股票(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。

二、拟授予的限制性股票数量

本激励计划拟向激励对象授予限制性股票合计150万股,约占本激励计划草案公告日公司股本总额18,835.2192万股的0.80%。本激励计划为一次性授予,不含预留权益。

截至本激励计划草案公告日,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未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的20%。本激励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股票,累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票归属前,若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事宜,限制性股票的数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

三、激励对象的范围及分配情况

(一) 激励对象的范围

本激励计划拟激励对象合计185人,包括:

- 1、董事、高级管理人员;
- 2、中层管理人员;
- 3、核心技术(业务)骨干。

本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事及外籍员工,也不包括《管

理办法》第八条规定不适合成为激励对象的人员。

以上激励对象中,董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任。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(含分公司及子公司)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李建华先生。李建华先生作为公司董事长、总经理,是公司的核心管理者,对公司经营决策的把控及重大经营事项的管理具有重大影响,对公司的发展及未来战略方针的制定起到重要作用。因此,本激励计划将李建华先生纳入激励对象符合公司的实际情况和未来发展需求,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。

(二) 激励对象的分配情况

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:

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占拟授予限制性股票总量的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
1	李建华	中国	董事长、总经理	4.50	3.00%	0.02%
2	余志伟	中国	董事、副总经理	2.80	1.87%	0.01%
3	马廷方	中国	董事、副总经理	2.20	1.47%	0.01%
4	滕俊楷	中国	副总经理	3.20	2.13%	0.02%
5	文礼	中国	副总经理	2.60	1.73%	0.01%
6	包强	中国	副总经理	1.30	0.87%	0.01%
7	叶晓君	中国	董事会秘书	2.20	1.47%	0.01%
8	韩青	中国	财务总监	2.10	1.40%	0.01%
中层管理人员、核心技术(业务)骨干 (合计 177 人)				129.10	86.07%	0.69%
合计				150.00	100.00%	0.80%

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%。

2、本激励计划拟授予激励对象不包括公司独立董事、监事及外籍员工，除李建华先生之外，本激励计划的拟激励对象不包括其他单独或合计持有公司 5%以上股份的股东及公司实际控制人的配偶、父母、子女。

3、在限制性股票授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，将激励对象放弃的权益份额在激励对象之间进行分配或直接调减；但调整后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不超过公司总股本的 1%。

四、本次激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

（一）本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自限制性股票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 36 个月。

（二）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后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。公司将在本激励计划经股东大会审议通过后 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向激励对象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，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的限制性股票作废失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

（三）本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予日起 12 个月后，且在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，且不得在下列期间归属：

- 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；
- 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对本公司股票及其衍生品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；

4、中国证监会及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。

如未来相关法律、行政法规、部门规章或规范性文件发生变化，则参照最新规定执行。

本激励计划限制性股票的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	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

（四）本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《深圳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》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、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》《深圳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》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《深圳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》的规定。

五、本激励计划的授予价格及其确定方法

(一) 限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为不低于每股 6.35 元,公司以控制股份支付费用为前提,并授权公司董事会以授予日公司股票收盘价为基准,最终确定实际授予价格,但不得低于 6.35 元/股。

(二) 限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的授予价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

1、本激励计划草案公告前 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)每股 12.30 元的 50%,为每股 6.15 元;

2、本激励计划草案公告前 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)每股 12.70 元的 50%,为每股 6.35 元。

六、限制性股票的授予与归属条件

(一) 限制性股票的授予条件

同时满足下列条件时,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,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。

(二) 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；若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、激励对象归属权益的任职期限要求：

激励对象获授的各批次限制性股票归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

4、公司层面的业绩考核要求：

本激励计划考核年度为 2022 年-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	净利润 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)

第一个归属期	2022 年	2,550 万元	1,530 万元
第二个归属期	2023 年	5,000 万元	3,000 万元

业绩考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
净利润 (A)	$A \geq A_m$	$X = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X = A/A_m$
	$A < A_n$	$X = 0$

注：(1)上述“净利润”指标计算以经审计的归属于上市公司股东的净利润并剔除全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）实施所产生的股份支付费用作为计算依据；

(2)上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期间，公司未达到上述公司层面业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

5、激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“合格”和“不合格”两个档次，届时依据限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	0%

公司层面业绩考核目标达成后，激励对象当期实际归属的限制性股票数量 = 个人当期计划归属的数量 × 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的部分，作废失效，不得递延至下期。

激励对象为公司董事和高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满

足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

本激励计划具体考核内容依据《考核管理办法》执行。

6、考核指标的科学性和合理性说明

公司本次激励计划的考核指标的设立符合法律法规和《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和个人层面绩效考核。

公司为高新技术企业，深耕丝绸行业多年，拥有行业内领先的丝绸双面数码印花生产工艺，专业从事丝绸相关产品的研发设计、生产与销售，公司自主品牌“万事利”是我国知名的丝绸品牌之一。2022年上半年，公司在经营管理方面承受了较大的压力，公司主要销售区域华东地区的疫情反复较为严重，公司各个渠道销售遇冷。4月份因新冠疫情防控导致公司办公人员被集中隔离临时停工，对二季度经营业绩产生较大影响。但公司管理层积极应对，加快推动免水洗技术在丝、毛、再生纤维素纤维和其他化纤面料等纺织面料上应用，以技术驱动提升公司核心竞争力。此外，公司加快线上多渠道多品牌布局，与线上销售经验丰富的团队合作，加码数字技术、人工智能等新兴科技与传统丝绸的融合，开拓新兴渠道，重构渠道布局。同时，公司将持续推进建立健全技术研发管理体系，组建技术创新人才梯队，全面提升企业技术创新研发水平。为实现公司战略规划、经营目标、保持综合竞争力，公司在制定本激励计划业绩考核目标时，充分考虑了当前宏观经济环境、行业发展状况、公司过往情况、目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，通过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司选用净利润作为公司层面的考核指标，净利润是反映企业经营状况和盈利能力的重要标志，是企业成长性的最终体现。本次激励计划业绩指标的选取及考核目标设定合理、科学，在经济下行压力加大以及新冠疫情的影响下，具有较大的挑战性。同时，公司也充分考虑了本次激励计划激励与约束对等的原则，拟通过实施本次激励计划，促进各激励对象充分发挥主观能动性，使得公司业绩尽快恢复至疫情前水平，

本次激励计划的实施，有助于调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

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前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

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。

七、本激励计划的其他内容

本次激励计划的其他内容详见《杭州万事利丝绸文化股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》。

第五章 独立财务顾问意见

一、对股权激励计划可行性的核查意见

(一) 公司符合实行股权激励的条件

根据《管理办法》第七条，上市公司具有下列情形之一的，不得实施股权激励计划：

- 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。

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《激励计划（草案）》中已规定，公司出现上述情形之一的，本激励计划终止实施，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：万事利符合《管理办法》第七条规定的上市公司实行股权激励的条件。

(二) 本次激励计划的内容及安排具备合法性和可行性

经核查，公司《激励计划（草案）》已对下述事项进行了明确规定或说明：激励计划的目的是与原则、激励计划的管理机构、激励对象的确定依据和范围、所涉及的标的股票种类、股票来源及激励数量所占公司股本总额的比例、各激励对象获授的权益数量及其占本计划授予总量的比例、授予条件、授予安排、有效期、授予日、归属安排、禁售期、授予价格、归属条件、激励计划的实施程序、公司/激励对象的权利义务、公司/激励对象发生异动的处理等。

综上所述，本独立财务顾问认为：《激励计划（草案）》的主要内容及安排符合《管理办法》等相关规定，且相关安排具备可行性。

（三）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，公司本次激励计划中授予涉及的激励对象范围包括公司（含分公司及子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干，合计 185 人。

根据本次激励计划的明确规定：

1、对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定；

2、董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任。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（含分公司及子公司）存在聘用或劳动关系；

3、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。

4、本激励计划的激励对象包含公司实际控制人之一李建华先生。李建华先生作为公司董事长、总经理，是公司的核心管理者，对公司经营决策的把控及重大经营事项的管理具有重大影响，对公司的发展及未来战略方针的制定起到重要作用。因此，本激励计划将李建华先生纳入激励对象符合公司的实际情况和未来

发展需求，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。除李建华先生之外，本激励计划的拟激励对象不包括其他单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东及公司实际控制人的配偶、父母、子女。

根据公司已作出的如下承诺，公司确认参与本次激励计划的所有激励对象当前在公司（含分公司及子公司）任职，并承诺所有激励对象在公司授予权益时以及在本次激励计划规定的考核期内与公司（含分公司及子公司）存在劳动或聘用关系并签订劳动合同、聘用合同或退休返聘协议、返聘合同。本次激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事。所有激励对象均不存在《管理办法》第八条、《上市规则》第八章之 8.4.2 条规定的不得成为激励对象的情形。

根据激励对象均作出的如下承诺，其本人在公司（含分公司及子公司）任职，与公司存在聘用或劳动关系并领取报酬，不存在不得成为激励对象的情形。

综上，本独立财务顾问认为：万事利 2022 年限制性股票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》第八条、《上市规则》第八章之 8.4.2 条的规定。

（四）本次激励计划的权益授出额度符合《管理办法》《上市规则》的规定

1、本激励计划的权益授出总额度

万事利 2022 年限制性股票激励计划的权益授出总额度，符合《上市规则》所规定的：上市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，累计不得超过公司股本总额 20%。

2、本激励计划的权益授出额度分配

万事利 2022 年限制性股票激励计划的单个激励对象的权益分配额度，符合《管理办法》所规定的：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本公司股票，累计不得超过公司股本总额的 1%。

综上，本独立财务顾问认为：万事利 2022 年限制性股票激励计划的权益授

出总额度符合《上市规则》第八章之 8.4.5 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。

（五）公司不存在为激励对象提供财务资助的情形

本次激励计划明确规定：“激励对象的资金来源为激励对象合法自筹资金”，且公司承诺：“不为本次激励计划的激励对象依本次激励计划获得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”。激励对象个人承诺：“参与本次激励计划的资金来源合法合规，不存在由公司提供贷款以及其他任何形式的财务资助（包括为本人贷款提供担保）的情形，不存在其他违反法律、行政法规及中国证券监督管理委员会、深圳证券交易所相关规定的情形。本人获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务”。

综上，本独立财务顾问认为：万事利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。

（六）本次激励计划在操作程序上具有可行性

本激励计划明确规定了批准、授予、归属等程序，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。

综上，本独立财务顾问认为：万事利本次激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定，明确规定了本次激励计划的实施步骤以及发生不同情形时的处理方式，本激励计划具备可行性。

二、对本次激励计划授予价格定价方式的核查意见

（一）限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为不低于每股 6.35 元，公司以控制股份支付费用为前提，并授权公司董事会以授予日公司股票收盘价为基准，最终确定实际授予价格，但不得低于 6.35 元/股。

（二）限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的授予价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

1、本激励计划草案公告前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)每股12.30元的50%,为每股6.15元;

2、本激励计划草案公告前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)每股12.70元的50%,为每股6.35元。

经核查,本独立财务顾问认为:万事利本次激励计划的授予价格符合《管理办法》第二十三条规定,相关定价方法合理、可行,有利于激励计划的顺利实施,有利于激发公司核心人员的工作积极性,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。

三、对公司实施股权激励计划的财务意见

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。

根据财政部会计司发布的企业会计准则应用案例,第二类限制性股票的实质是公司赋予员工在满足可行权条件后以约定价格(授予价格)购买公司股票的权利,员工可获取行权日股票价格高于授予价格的上行收益,但不承担股价下行风险,与第一类限制性股票存在差异,为一项股票期权,属于以权益结算的股份支付交易。对于第二类限制性股票,公司将在等待期内的每个资产负债表日,以对可归属的限制性股票数量的最佳估计为基础,按照授予日限制性股票的公允价值,

将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。公司选择 Black-Scholes 模型来计算限制性股票的公允价值。

经核查，本独立财务顾问认为：本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。

四、对公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见

（一）本次激励计划的绩效考核体系分析

公司本次激励计划的考核指标的设立符合法律法规和《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和个人层面绩效考核。

公司为高新技术企业，深耕丝绸行业多年，拥有行业内领先的丝绸双面数码印花生产工艺，专业从事丝绸相关产品的研发设计、生产与销售，公司自主品牌“万事利”是我国知名的丝绸品牌之一。2022 年上半年，公司在经营管理方面承受了较大的压力，公司主要销售区域华东地区的疫情反复较为严重，公司各个渠道销售遇冷。4 月份因新冠疫情防控导致公司办公人员被集中隔离临时停工，对二季度经营业绩产生较大影响。但公司管理层积极应对，加快推动免水洗技术在丝、毛、再生纤维素纤维和其他化纤面料等纺织面料上应用，以技术驱动提升公司核心竞争力。此外，公司加快线上多渠道多品牌布局，与线上销售经验丰富的团队合作，加码数字技术、人工智能等新兴科技与传统丝绸的融合，开拓新兴渠道，重构渠道布局。同时，公司将持续推进建立健全技术研发管理体系，组建技术创新人才梯队，全面提升企业技术创新研发水平。为实现公司战略规划、经营目标、保持综合竞争力，公司在制定本激励计划业绩考核目标时，充分考虑了当前宏观经济环境、行业发展状况、公司过往情况、目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，通过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司选用净利润

作为公司层面的考核指标，净利润是反映企业经营状况和盈利能力的重要标志，是企业成长性的最终体现。本次激励计划业绩指标的选取及考核目标设定合理、科学，在经济下行压力加大以及新冠疫情的影响下，具有较大的挑战性。同时，公司也充分考虑了本次激励计划激励与约束对等的原则，拟通过实施本次激励计划，促进各激励对象充分发挥主观能动性，使得公司业绩尽快恢复至疫情前水平，本次激励计划的实施，有助于调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

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前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

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。

（二）本次激励计划的绩效考核管理办法设置分析

万事利董事会为配合公司本次激励计划的实施，根据《公司法》《管理办法》等有关法律法规、规范性文件及《公司章程》《激励计划（草案）》相关规定，结合公司实际情况，制订了《考核管理办法》，对本次激励计划的考核机构及执行机构、考核范围、考核指标及标准、考核程序、考核期间与次数、考核结果反馈及应用等进行了明确的规定，在考核操作上具有较强的可操作性，有助于较为客观地对激励对象的个人绩效做出较为准确、全面的综合评价。

经分析，本独立财务顾问认为：万事利本次激励计划的考核体系具有综合性与可操作性，考核指标能够达到本次激励计划的考核目的。因此，公司本次激励计划中所确定的绩效考核体系是合理的。

五、对本次激励计划是否有利于公司持续发展的核查意见

公司拟授予的激励对象主要为公司公告本激励计划时在公司(含分公司及子公司)任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术(业务)骨干。这些激励对象对公司经营管理以及未来的业绩增长起到了至关重要的作用。实施股权激励计划有利于调动激励对象的积极性,吸引和保留核心管理、核心技术和业务人才,更能将公司管理团队、核心技术(业务)骨干等的利益与公司的经营发展、全体股东利益紧密地结合起来,对保证公司经营能力的提高、经营效率的改善和股东权益的增加将产生深远且积极的影响。

此外,限制性股票的归属相当于激励对象认购了万事利定向发行的股票,在补充公司流动资金的同时,也增加了股东权益。

综上,本独立财务顾问认为:从长远看,万事利 2022 年限制性股票激励计划的实施将对公司持续经营能力和经营效率的改善带来正面的影响。

六、对本次激励计划是否存在损害公司及全体股东利益的核查意见

(一)万事利本次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》《自律监管指南第 1 号》等有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定。本次激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

(二)万事利本次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。只有当公司业绩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。

(三)在万事利《激励计划(草案)》中明确约定:若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合授予权益或行使权益安排的,激励对象自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后,将由本次激励计划所获得的全部利益返还公司。

综上所述，本独立财务顾问认为：万事利本次激励计划不存在损害公司及全体股东利益的情形。

七、其他应当说明事项

（一）本独立财务顾问报告第四章所提供的“本次激励计划的主要内容”是为了便于论证分析，而从《杭州万事利丝绸文化股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》中概括出来的，可能与原文在格式及内容上存在不完全一致的地方，请投资者以万事利公告的原文为准。

（二）作为万事利本次激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，万事利股权激励计划的实施尚需万事利股东大会审议通过。

第六章 备查文件及备查地点

一、备查文件目录

(一)《杭州万事利丝绸文化股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要；

(二)《杭州万事利丝绸文化股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》；

(三)杭州万事利丝绸文化股份有限公司第二届董事会第十六次会议决议；

(四)杭州万事利丝绸文化股份有限公司独立董事关于第二届董事会第十六次会议相关事项的独立意见；

(五)杭州万事利丝绸文化股份有限公司第二届监事会第十四次会议决议；

(六)杭州万事利丝绸文化股份有限公司监事会关于公司 2022 年限制性股票激励计划相关事项的核查意见；

(七)杭州万事利丝绸文化股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划激励对象名单；

(八)北京市君合律师事务所关于杭州万事利丝绸文化股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划(草案)的法律意见书；

(九)《杭州万事利丝绸文化股份有限公司章程》。

二、备查文件地点

杭州万事利丝绸文化股份有限公司

联系地址：浙江省杭州市天城路 68 号(万事利科技大厦)2 幢 15 楼

电话号码：0571-86847618

传真号码：0571-86817685

联系人：叶晓君

本独立财务顾问报告一式贰份。

(本页无正文 , 为《深圳价值在线咨询顾问有限公司关于杭州万事利丝绸文化股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划 (草案) 之独立财务顾问报告》之签章页)

独立财务顾问：深圳价值在线咨询顾问有限公司

2022 年 8 月 19 日