

信 息 披 露

证券代码:688708 证券简称:佳能科技 公告编号:2025-021

成都佳驰电子科技股份有限公司 第二届监事会第九次会议决议公告

本公司监事会及全体监事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

一、监事会会议召开情况
成都佳驰电子科技股份有限公司(以下简称“公司”)第二届监事会第九次会议于2025年5月16日在公司会议室召开,会议通知已于2025年5月11日通过电子通讯方式送达全体监事。本次会议召集及召开符合《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)及《公司章程》的有关规定,出席本次会议的监事共3人,会议的召集和召开符合《中华人民共和国公司法》等相关法律、法规和《成都佳驰电子科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定。

二、监事会会议决议情况
经与会监事发表表决,本次会议审议通过了以下议案:
(一)审议通过《关于公司〈2025年限制性股票激励计划(草案)〉及其摘要的议案》
经审议,会议《2025年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要符合《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》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等相关法律、法规和规范性文件的规定。本次会议审议通过的激励计划有利于公司的持续发展,不存在损害公司及全体股东利益的情形,因此,监事会一致同意公司向激励对象实施2025年限制性股票激励计划(以下简称“本激励计划”)。
表决结果:同意3票,弃权0票,反对0票。

三、议案内容摘要
具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《成都佳驰电子科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划(草案)》(公告编号:2025-022)。

(二)审议通过《关于公司〈2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》
经审议,会议《2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》,该规定的制定以公司的实际情况为前提,能保障本激励计划的顺利实施,进一步完善公司治理结构,形成良好、均衡的价格分配体系,建立股东与公司员工之间的利益共享与约束机制。
表决结果:同意3票,弃权0票,反对0票。
本议案经提名委员会审议通过。
具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《成都佳驰电子科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划(草案)》(公告编号:2025-022)。

(三)审议通过《关于公司〈2025年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单〉的议案》
监事会认为本激励计划首次授予激励对象名单在初步核查后认为:列入本激励计划首次授予激励对象的人员具备《中华人民共和国公司法》《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格,不存在最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的情形;不存在最近12个月内被中国证监会及交易所认定为不适当人选的情形;不存在最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及交易所采取市场禁入措施;具有《公司法》规定的不得担任上市公司董事、高级管理人员的情形;不存在中国证监会认定的其他情形。符合《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》规定的激励对象条件,符合公司《2025年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要规定的激励对象范围,其主体资格经审核合格、有效。
表决结果:同意3票,弃权0票,反对0票。
具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《成都佳驰电子科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》。

成都佳驰电子科技股份有限公司监事会

票交易总量1/每股211元/股5.466%;
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,股权激励计划草案公告前5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20.375346元;

3.占本激励计划草案公告前5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)每股26.91元/股50.01%。

截至本激励计划草案公告日,上市公司不满120个交易日。

前期因股权激励在授予前须召开董事会审议通过相关事宜,并披露授予情况。

(三)定价依据
本激励计划股票授予价格的确定方法符合《管理办法》《上市规则》的相关规定。可以有效保障本激励计划的有效性,确保进一步稳定和激励公司团队,进而维护并提升所有股东的权益,为公司长远健康发展提供长效激励约束和人才保障。

股权激励的定价综合考虑了激励与约束(薪酬激励EMMS)模型优势,致力于引领和推动我国EMMS技术的发展,为我国新兴产业及电子信息产业的发展做出贡献。公司自成立以来,围绕EMMS产业发展的产品主流和技术前沿,坚持自主创新,拥有核心技术优势,实现自主可控,产品成熟可靠,多领域覆盖,薄型轻量化等优势形成行业显著的技术优势和市场。公司属于技术密集型行业,需要大量优秀的EMMS领域研发人员以及行业专业的储备,以保证企业拥有持续的研发能力和自主创新能力,进一步提高公司核心竞争力,实现公司战略目标。秉持激励与约束对等的原则,本激励计划合理设置授予价格以激励和留住人才,以合理的价格授予限制性股票,有利于公司实现人才留住,留住优秀人才,使公司在行业竞争中持续人才优势。

综上,符合相关法律法规、规范性文件的规定,公司自以21.96元/股作为本激励计划首次及预留限制性股票的授予价格,本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工持股与股东利益的深度绑定。相关定价依据和定价方法合理、可行,有利于本激励计划顺利实施,有利于稳定公司核心团队和进一步吸引优秀人才,实现员工利益与股东利益的深度绑定,有利于公司持续发展,不存在损害公司及全体股东利益的情形,具有合理性。

本激励计划的授予有利于资源的有效配置和向本激励计划的可行性,相关定价依据和定价方法的合理性,是有利于公司持续发展、是否损害股东利益等发表意见。具体详见公司同日刊登在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《上海证券交易所投资者咨询服务平台》-股权激励专区关于成都佳驰电子科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划(草案)之独立财务顾问报告》。

七、限制性股票授予与回购条件

(一)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)上市公司最近36个月内出现法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;
(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)法律法规规定不得进行股权激励的情形;
(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交易所认定为不适当人选;
(3)最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及交易所采取市场禁入措施;
(4)具有《公司法》规定的不得担任上市公司董事、高级管理人员情形;
(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形;
(6)中国证监会认定的其他情形。

(二)限制性股票的回购条件

激励对象获授的限制性股票同时满足以下回购条件方可分批办理回购事宜:

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)法律法规规定不得进行股权激励的情形;
(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交易所认定为不适当人选;
(3)最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及交易所采取行政处分或者采取市场禁入措施;
(4)具有《公司法》规定的不得担任上市公司董事、高级管理人员情形;
(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形;
(6)中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述任一情形规定情形之一的,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。若一致同意规定情形之一的,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。

3.激励对象获授的限制性股票在归属前,满足12个月以上的锁定期。

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前,满足12个月以上的锁定期。

4.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考核年度为2025-2027年三个会计年度,每个会计年度考核一次,具体考核情况如下表所示:

归属年度	对应考核年度	营业收入(A) (亿元)	股权激励(A) (元)
第一个归属年度	2025	11.00	10.60
第二个归属年度	2026	13.70	12.50
第三个归属年度	2027	16.00	14.10
考核指标	考核指标完成情况	考核指标完成情况	公司层面业绩考核指标X
	A≥An	A≥An	X=100%
	A<An	A<An	X=An/A×An×100%
	A<An	X=0	

注:上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

本激励计划预留部分限制性股票若在公司2025年第三季度财报披露之后提出,则相应年度考核考核目标与首次授予考核目标一致;若在公司2025年第三季度财报披露之后提出,则相应公司层面考核年度为2026-2027年两个会计年度,各年度业绩考核目标如下表所示:

归属年度	对应考核年度	营业收入(A) (亿元)	股权激励(A) (元)
第一个归属年度	2026	13.70	12.50
第二个归属年度	2027	16.00	14.10
考核指标	考核指标完成情况	考核指标完成情况	公司层面业绩考核指标X
	A≥An	A≥An	X=100%
	A<An	A<An	X=An/A×An×100%
	A<An	X=0	

注:上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

若公司未满足或未完全满足年度考核考核目标,所有激励对象对应年度所获授的全部当期限制性股票不予归属并退还至回购库,由公司作废失效。

八、个人业绩考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定实施,并依据绩效考核的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优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据下列考核评级标准对应的个人层面比例确定激励对象对应的实际归属的股份数量:

评价等级	合格及以上	不合格
个人层面应归属比例(Y)	100%	0%

若公司年度考核考核要求,激励对象对应年度所获授的全部限制性股票不得归属或退还至下期归属,由公司作废失效。

若各年度公司层面业绩考核达标,激励对象个人当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×公司层面归属比例(X)×个人层面应归属比例(Y)。

6.考核指标的科學性和合理性
本激励计划考核指标分为两个层面:公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入,营业收入是企业经营业绩的核心指标,是驱动企业持续发展的主要因素。经过多年预研并开展本激励计划的激励作用,为公司未来发展提供了目标、数据支撑和业绩考核依据。公司设定的考核指标是综合考虑了宏观经济环境、行业以及公司所处行业的发展阶段和竞争状况、公司历史业绩、公司未来发展战略规划等因素,对公司未来经营业绩预期和实现程度进行了合理的预期作用,并设定了明确、科学。

公司层面业绩考核指标为营业收入,营业收入是公司经营业绩的核心指标,是驱动企业持续发展的主要因素。经过多年预研并开展本激励计划的激励作用,为公司未来发展提供了目标、数据支撑和业绩考核依据。公司设定的考核指标是综合考虑了宏观经济环境、行业以及公司所处行业的发展阶段和竞争状况、公司历史业绩、公司未来发展战略规划等因素,对公司未来经营业绩预期和实现程度进行了合理的预期作用,并设定了明确、科学。

对公司而言,业绩考核指标的设立是驱动了激励对象,公司年度发展目标,有利于吸引和留住优秀人才,提高公司的市场竞争力及持续发展的能力,从而实现公司阶段性发展目标和中长期战略规划;对激励对象而言,业绩考核指标的设立具有可实现性,具有较好的激励作用。

本激励计划考核指标为营业收入,营业收入是公司经营业绩的核心指标,是驱动企业持续发展的主要因素。经过多年预研并开展本激励计划的激励作用,为公司未来发展提供了目标、数据支撑和业绩考核依据。公司设定的考核指标是综合考虑了宏观经济环境、行业以及公司所处行业的发展阶段和竞争状况、公司历史业绩、公司未来发展战略规划等因素,对公司未来经营业绩预期和实现程度进行了合理的预期作用,并设定了明确、科学。

同时,业绩考核指标具有约束效果,能够达到本激励计划的考核目标。

八、股权激励计划的实施程序

(一)限制性股票授予及回购程序

1.公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。

2.公司董事会应当对本激励计划作出决议,董事会应当出具书面意见,根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专业意见。公司将聘请独立财务顾问,对本激励计划的可行性,是否有利于公司的持续发展,是否损害公司利益以及对股东权益的影响发表专业意见。

3.公司应当在召开股东大会前,内部公示激励对象符合的条件和公示(公示期不少于10天)。监事会应对激励对象名单进行核实,充分听取各方意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前5日内披露监事会对于激励对象名单及公示情况的说明。公司应当充分披露信息知情人,在本激励计划草案公告前5个工作日内实施公示并披露公示情况,公示期间不得发生内幕交易及其他违法违规交易。公示期间不得发生内幕交易及其他违法违规交易,公示期间不得发生内幕交易及其他违法违规交易,公示期间不得发生内幕交易及其他违法违规交易。

4.对于激励对象符合授予条件的,公司董事会应当确定授予事宜。监事会应当同时发表明确意见,律师事务所应当对激励对象授予的条件是否合法合规发表意见。

5.公司董事会应当及时披露授予事宜及股权激励计划授予的公告,并披露授予情况。

6.股权激励计划经股东大会审议通过,公司应当在0E内首次授予激励对象并并完成公告。若公司不能在0E内完成授予公告的,本激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效。

7.预留权益的授予应当符合在本激励计划经股东大会审议通过12个月内确定,经董事会提出并经监事会发表明确意见,律师事务所发表意见并出具法律意见书,公司按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

4.上述计算各名福利直接相加之和在数值上如有误差,是由于四舍五入所致造成。

本激励计划的相关时间安排

(一)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。

(二)本激励计划的授予日
授予日在本激励计划经公司董事会审议通过后由董事会确定,授予日必须为工作日。公司需在股东大会审议通过后尽快完成首次授予限制性股票并并完成公告。公司未能在0E内完成上述授予,本授予的限制性股票将失效,应当及时披露授予失效公告,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效。

5.预留权益的授予应当符合在本激励计划经股东大会审议通过12个月内确定,经董事会提出并经监事会发表明确意见,律师事务所发表意见并出具法律意见书,公司按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

4.上述计算各名福利直接相加之和在数值上如有误差,是由于四舍五入所致造成。

本激励计划的相关时间安排

(一)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。

(二)本激励计划的授予日
授予日在本激励计划经公司董事会审议通过后由董事会确定,授予日必须为工作日。公司需在股东大会审议通过后尽快完成首次授予限制性股票并并完成公告。公司未能在0E内完成上述授予,本授予的限制性股票将失效,应当及时披露授予失效公告,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效。

5.预留权益的授予应当符合在本激励计划经股东大会审议通过12个月内确定,经董事会提出并经监事会发表明确意见,律师事务所发表意见并出具法律意见书,公司按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

4.上述计算各名福利直接相加之和在数值上如有误差,是由于四舍五入所致造成。

本激励计划的相关时间安排

(一)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。

(二)本激励计划的授予日
授予日在本激励计划经公司董事会审议通过后由董事会确定,授予日必须为工作日。公司需在股东大会审议通过后尽快完成首次授予限制性股票并并完成公告。公司未能在0E内完成上述授予,本授予的限制性股票将失效,应当及时披露授予失效公告,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效。

5.预留权益的授予应当符合在本激励计划经股东大会审议通过12个月内确定,经董事会提出并经监事会发表明确意见,律师事务所发表意见并出具法律意见书,公司按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

4.上述计算各名福利直接相加之和在数值上如有误差,是由于四舍五入所致造成。

本激励计划的相关时间安排

(一)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。

(二)本激励计划的授予日
授予日在本激励计划经公司董事会审议通过后由董事会确定,授予日必须为工作日。公司需在股东大会审议通过后尽快完成首次授予限制性股票并并完成公告。公司未能在0E内完成上述授予,本授予的限制性股票将失效,应当及时披露授予失效公告,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效。

5.预留权益的授予应当符合在本激励计划经股东大会审议通过12个月内确定,经董事会提出并经监事会发表明确意见,律师事务所发表意见并出具法律意见书,公司按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

4.上述计算各名福利直接相加之和在数值上如有误差,是由于四舍五入所致造成。

本激励计划的相关时间安排

(一)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。

(二)本激励计划的授予日
授予日在本激励计划经公司董事会审议通过后由董事会确定,授予日必须为工作日。公司需在股东大会审议通过后尽快完成首次授予限制性股票并并完成公告。公司未能在0E内完成上述授予,本授予的限制性股票将失效,应当及时披露授予失效公告,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效。

5.预留权益的授予应当符合在本激励计划经股东大会审议通过12个月内确定,经董事会提出并经监事会发表明确意见,律师事务所发表意见并出具法律意见书,公司按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

4.上述计算各名福利直接相加之和在数值上如有误差,是由于四舍五入所致造成。

本激励计划的相关时间安排

(一)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。

(二)本激励计划的授予日
授予日在本激励计划经公司董事会审议通过后由董事会确定,授予日必须为工作日。公司需在股东大会审议通过后尽快完成首次授予限制性股票并并完成公告。公司未能在0E内完成上述授予,本授予的限制性股票将失效,应当及时披露授予失效公告,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效。

5.预留权益的授予应当符合在本激励计划经股东大会审议通过12个月内确定,经董事会提出并经监事会发表明确意见,律师事务所发表意见并出具法律意见书,公司按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

4.上述计算各名福利直接相加之和在数值上如有误差,是由于四舍五入所致造成。

本激励计划的相关时间安排

(一)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。

(二)本激励计划的授予日
授予日在本激励计划经公司董事会审议通过后由董事会确定,授予日必须为工作日。公司需在股东大会审议通过后尽快完成首次授予限制性股票并并完成公告。公司未能在0E内完成上述授予,本授予的限制性股票将失效,应当及时披露授予失效公告,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效。

5.预留权益的授予应当符合在本激励计划经股东大会审议通过12个月内确定,经董事会提出并经监事会发表明确意见,律师事务所发表意见并出具法律意见书,公司按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

4.上述计算各名福利直接相加之和在数值上如有误差,是由于四舍五入所致造成。

本激励计划的相关时间安排

(一)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。

(二)本激励计划的授予日
授予日在本激励计划经公司董事会审议通过后由董事会确定,授予日必须为工作日。公司需在股东大会审议通过后尽快完成首次授予限制性股票并并完成公告。公司未能在0E内完成上述授予,本授予的限制性股票将失效,应当及时披露授予失效公告,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效。

5.预留权益的授予应当符合在本激励计划经股东大会审议通过12个月内确定,经董事会提出并经监事会发表明确意见,律师事务所发表意见并出具法律意见书,公司按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

4.上述计算各名福利直接相加之和在数值上如有误差,是由于四舍五入所致造成。

本激励计划的相关时间安排

(一)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。

(二)本激励计划的授予日
授予日在本激励计划经公司董事会审议通过后由董事会确定,授予日必须为工作日。公司需在股东大会审议通过后尽快完成首次授予限制性股票并并完成公告。公司未能在0E内完成上述授予,本授予的限制性股票将失效,应当及时披露授予失效公告,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效,股权激励计划自公告之日起失效。

为一致同意授予,以权益结算的股份支付交易。

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,股权激励计划草案公告前5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20.375346元;

3.占本激励计划草案公告前5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)每股26.91元/股50.01%。

截至本激励计划草案公告日,上市公司不满120个交易日。

前期因股权激励在授予前须召开董事会审议通过相关事宜,并披露授予情况。

(三)定价依据
本激励计划股票授予价格的确定方法符合《管理办法》《上市规则》的相关规定。可以有效保障本激励计划的有效性,确保进一步稳定和激励公司团队,进而维护并提升所有股东的权益,为公司长远健康发展提供长效激励约束和人才保障。

股权激励的定价综合考虑了激励与约束(薪酬激励EMMS)模型优势,致力于引领和推动我国EMMS技术的发展,为我国新兴产业及电子信息产业的发展做出贡献。公司自成立以来,围绕EMMS产业发展的产品主流和技术前沿,坚持自主创新,拥有核心技术优势,实现自主可控,产品成熟可靠,多领域覆盖,薄型轻量化等优势形成行业显著的技术优势和市场。公司属于技术密集型行业,需要大量优秀的EMMS领域研发人员以及行业专业的储备,以保证企业拥有持续的研发能力和自主创新能力,进一步提高公司核心竞争力,实现公司战略目标。秉持激励与约束对等的原则,本激励计划合理设置授予价格以激励和留住人才,以合理的价格授予限制性股票,有利于公司实现人才留住,留住优秀人才,使公司在行业竞争中持续人才优势。

综上,符合相关法律法规、规范性文件的规定,公司自以21.96元/股作为本激励计划首次及预留限制性股票的授予价格,本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工持股与股东利益的深度绑定。相关定价依据和定价方法合理、可行,有利于本激励计划顺利实施,有利于稳定公司核心团队和进一步吸引优秀人才,实现员工利益与股东利益的深度绑定,有利于公司持续发展,不存在损害公司及全体股东利益的情形,具有合理性。

本激励计划的授予有利于资源的有效配置和向本激励计划的可行性,相关定价依据和定价方法的合理性,是有利于公司持续发展、是否损害股东利益等发表意见。具体详见公司同日刊登在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《上海证券交易所投资者咨询服务平台》-股权激励专区关于成都佳驰电子科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划(草案)之独立财务顾问报告》。

七、限制性股票授予与回购条件

(一)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)上市公司最近36个月内出现法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;
(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)法律法规规定不得进行股权激励的情形;
(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交易所认定为不适当人选;
(3)最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及交易所采取行政处分或者采取市场禁入措施;
(4)具有《公司法》规定的不得担任上市公司董事、高级管理人员情形;
(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形;
(6)中国证监会认定的其他情形。

(二)限制性股票的回购条件

激励对象获授的限制性股票同时满足以下回购条件方可分批办理回购事宜:

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)法律法规规定不得进行股权激励的情形;
(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交易所认定为不适当人选;
(3)最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及交易所采取行政处分或者采取市场禁入措施;
(4)具有《公司法》规定的不得担任上市公司董事、高级管理人员情形;
(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形;
(6)中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述任一情形规定情形之一的,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。若一致同意规定情形之一的,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。

3.激励对象获授的限制性股票在归属前,满足12个月以上的锁定期。

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前,满足12个月以上的锁定期。

4.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考核年度为2025-2027年三个会计年度,每个会计年度考核一次,具体考核情况如下表所示:

归属年度	对应考核年度	营业收入(A) (亿元)	股权激励(A) (元)
第一个归属年度	2025	11.00	10.60
第二个归属年度	2026	13.70	12.50
第三个归属年度	2027	16.00	14.10
考核指标	考核指标完成情况	考核指标完成情况	公司层面业绩考核指标X
	A≥An	A≥An	X=100%
	A<An	A<An	X=An/A×An×100%
	A<An	X=0	

注:上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

本激励计划预留部分限制性股票若在公司2025年第三季度财报披露之后提出,则相应年度考核考核目标与首次授予考核目标一致;若在公司2025年第三季度财报披露之后提出,则相应公司层面考核年度为2026-2027年两个会计年度,各年度业绩考核目标如下表所示:

归属年度	对应考核年度	营业收入(A) (亿元)	股权激励(A) (元)
第一个归属年度	2026	13.70	12.50
第二个归属年度	2027	16.00	14.10
考核指标	考核指标完成情况	考核指标完成情况	公司层面业绩考核指标X
	A≥An	A≥An	X=100%
	A<An	A<An	X=An/A×An×100%
	A<An	X=0	

注:上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

若公司未满足或未完全满足年度考核考核目标,所有激励对象对应年度所获授的全部当期限制性股票不予归属并退还至回购库,由公司作废失效。

八、个人业绩考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定实施,并依据绩效考核的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优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据下列考核评级标准对应的个人层面比例确定激励对象对应的实际归属的股份数量:

评价等级	合格及以上
------	-------