

厦门乾照光电股份有限公司

关于修订公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）及相关文件的 说明公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

厦门乾照光电股份有限公司（以下简称“公司”）于 2022 年 9 月 27 日召开第五届董事会第十一次会议和第五届监事会第十次会议，审议通过了《关于修订公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）及相关文件的议案》，同意调整 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”、“本激励计划”），该事项尚需提交公司股东大会审议。现将有关事项说明如下：

一、股权激励计划已履行的相关审批程序

1、2021 年 4 月 18 日，公司第四届董事会第三十二次会议，审议通过了《关于公司<2021 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司股权激励计划相关事宜的议案》等相关议案，公司独立董事就本次激励计划发表了独立意见；财务顾问及法律顾问发表专业意见并出具报告。

2、2021 年 4 月 18 日，公司第四届监事会第二十八次会议，审议通过了《关于公司<2021 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核实公司<2021 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》等相关议案，公司监事会对本激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。

3、2021 年 4 月 20 日至 2021 年 4 月 29 日，公司对 2021 年限制性股票激励

计划授予激励对象名单与职务在公司内部进行了公示。在公示期内，公司监事会未接到任何组织或个人提出的异议，并于 2021 年 4 月 30 日召开监事会，审议通过《关于 2021 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》并发表了《监事会关于 2021 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》。

4、2021 年 5 月 11 日，公司 2021 年第一次临时股东大会审议并通过了《关于公司<2021 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》。本激励计划获得 2021 年第一次临时股东大会批准，董事会被授权确定限制性股票授予日、在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票并办理授予限制性股票所必须的全部事宜。2021 年 5 月 11 日对外披露了《关于 2021 年限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票的自查报告》（公告编号：2021-037）。

5、2021 年 5 月 11 日，公司召开第四届董事会第三十五次会议和第四届监事会第三十二次会议审议通过了《关于向 2021 年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》，同意确定本激励计划的首次授予日为 2021 年 5 月 11 日，并同意以授予价格 3.09 元/股向符合条件的 199 名激励对象授予 2,839.77 万股第二类限制性股票。公司独立董事对此发表了同意的独立意见，认为授予条件已经成就，激励对象主体资格合法、有效，确定的授予日符合相关规定。公司监事会对授予日的激励对象名单进行了核实并发表核查意见。同意公司本次激励计划首次授予的激励对象名单。

6、2021 年 10 月 25 日，公司第四届董事会第四十次会议和第四届监事会第三十七次会议审议通过了《关于向激励对象授予部分预留限制性股票的议案》。公司独立董事对此发表了独立意见，认为激励对象主体资格合法、有效，确定的

预留授予日符合相关规定。

7、2022年4月25日，公司第五届董事会第七次会议和第五届监事会第六次会议审议通过了《关于作废2021年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于2021年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》《关于向激励对象授予部分预留限制性股票的议案》。公司独立董事对相关议案发表了同意的独立意见，监事会对授予激励对象名单进行核查并发表核查意见。

8、2022年9月27日，公司第五届董事会第十一次会议和第五届监事会第十次会议审议通过了《关于修订公司2021年限制性股票激励计划（草案）及相关文件的议案》，同意调整2021年限制性股票激励计划的相关内容并同步修改相关文件。独立董事发表了同意的独立意见，监事会发表了同意的核查意见，律师出具了相应的法律意见书。

二、本次修订公司2021年限制性股票激励计划（草案）及相关文件情况说明

（一）本次修订的具体内容

1、公司拟调整2021年限制性股票激励计划中2022-2023年度公司层面业绩考核指标，并针对董事、高级管理人员及其他激励对象设置不同的归属系数，对激励计划草案中“特别提示”及“第九章 限制性股票的授予与归属条件”之“二、限制性股票的归属条件”中的业绩考核要求部分进行修订，并对《厦门乾照光电股份有限公司2021年限制性股票激励计划（草案）摘要》和《厦门乾照光电股份有限公司2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中涉及的相关内容进行修订。具体情况如下：

修订前：

（四）公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在 2021 年-2023 年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,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。本激励计划业绩考核目标如下表所示:

归属安排		业绩考核目标
首次授予的限制性股票	第一个归属期	以 2020 年营业收入为基数,2021 年营业收入增长率不低于 20%。
	第二个归属期	以 2020 年营业收入为基数,2022 年营业收入增长率不低于 35%。
	第三个归属期	以 2020 年营业收入为基数,2023 年营业收入增长率不低于 50%。
预留授予的限制性股票 (若预留部分于 2021 年 10 月 31 日(含)前授予)	第一个归属期	以 2020 年营业收入为基数,2021 年营业收入增长率不低于 20%。
	第二个归属期	以 2020 年营业收入为基数,2022 年营业收入增长率不低于 35%。
	第三个归属期	以 2020 年营业收入为基数,2023 年营业收入增长率不低于 50%。
预留授予的限制性股票 (若预留部分于 2021 年 10 月 31 日(不含)后授予)	第一个归属期	以 2020 年营业收入为基数,2022 年营业收入增长率不低于 35%。
	第二个归属期	以 2020 年营业收入为基数,2023 年营业收入增长率不低于 50%。

注:上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

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。若各归属期内,公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的,所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属,并作废失效。

(五) 激励对象个人层面的绩效考核要求:

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。公司人力资源中心将于每个考核年度依据年度绩效考核协议对激励对象进行考评和打分,公司依据归属时的前一会计年度激励对象个人考核结果确认归属系数。如激励对象个人绩效考核得分为 X,则对应的可归属情况如下:

个人绩效考核得分	X=100	60≤X<100	X<60
个人层面归属系数	100%	X%	0%

在公司当年业绩目标达标的前提下,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数量×个人层面归属系数。

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。

修订后：

（四）公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在 2021 年-2023 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，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。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

归属安排		业绩考核目标
首次授予的限制性股票	第一个归属期	以 2020 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 20%。
	第二个归属期	以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 35%。
	第三个归属期	以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 50%。
预留授予的限制性股票 (若预留部分于 2021 年 10 月 31 日 (含) 前授予)	第一个归属期	以 2020 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 20%。
	第二个归属期	以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 35%。
	第三个归属期	以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 50%。
预留授予的限制性股票 (若预留部分于 2021 年 10 月 31 日 (不含) 后授予)	第一个归属期	以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 35%。
	第二个归属期	以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 50%。

针对 2022 年及 2023 年两个考核年度，依据当期营业收入完成率 (R)，不同类别激励对象的公司层面归属系数如下表所示：

激励对象类别	营业收入完成率 (R)	$R \geq 100\%$	$90\% \leq R < 100\%$	$80\% \leq R < 90\%$	$R < 80\%$
	董事、高级管理人员		100%	85%	75%
核心管理人员、核心技术人员		100%	R	R	0%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。当期营业收入完成率 (R) = 当期营业收入实际达成值 / 当期营业收入目标值。

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 2021

年考核年度内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。若 2022 年及 2023 年两个考核年度内，公司当期营业收入完成率未达到 100%，激励对象当期不满足归属条件的限制性股票取消归属，并作废失效。

(五) 激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。公司人力资源中心将于每个考核年度依据年度绩效考核协议对激励对象进行考评和打分，公司依据归属时的前一会计年度激励对象个人考核结果确认归属系数。如激励对象个人绩效考核得分为 X，则对应的可归属情况如下：

个人绩效考核得分	X=100	60≤X<100	X<60
个人层面归属系数	100%	X%	0%

针对 2021 年考核年度，在公司当年业绩目标达标的前提下，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数量×个人层面归属系数；

针对 2022 年及 2023 年两个考核年度，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数量×公司层面归属系数×个人层面归属系数。

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。

2、根据《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 10 号——股份变动管理》的有关规定及《上市公司股权激励管理办法》的有关要求，对《激励计划草案》及其摘要“第七章 有效期、授予日、归属安排和禁售期”中“三、本激励计划的归属安排”部分内容修订如下：

修订前：

本激励计划授予的限制性股票自授予之日起 12 个月后（预留授予的限制性股票自预留授予日起 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，但下列期间内不得归

属：

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

（二）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（三）自可能对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；

（四）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。

修订后：

本激励计划授予的限制性股票自授予之日起 12 个月后（预留授予的限制性股票自预留授予日起 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，但下列期间内不得归属：

（一）**公司年度报告、半年度报告公告前 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；

（二）公司**季度报告**、业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（三）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，至依法披露之日；

（四）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。在本激励计划的有效期内，如关于不可归属期间的有关规定发生了变化，则归属日应当符合修改后的相关法律、法规、规范性文件的规定。

3、除上述修订内容外，由于《创业板上市公司业务办理指南第 5 号——股

权激励》已废止，本激励计划及相关文件中引用该规则及其简称内容相应修改为“《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》”及“《自律监管指南》”。涉及相关修订的文件中，条款编号/标点符号等信息根据修订内容相应进行了修改调整。

（二）本次修订公司 2021 年限制性股票激励计划业绩考核目标的合理性说明

1、修订业绩考核目标的背景

（1）内部经营状况相比过往年度增长情况有所下滑

2022 年 8 月 23 日，公司发布了半年度报告，公司 2022 年上半年实现营业收入 82,845.09 万元，较上年同期下降 14.89%；归属于上市公司股东的净利润为 1,408.14 万元，较上年同期下降 87.76%。相比 2021 年同期业绩增长情况，公司 2022 上半年的经营情况不及预期水平，公司未来业绩是否能够匹配 2021 年限制性股票激励计划现有的考核指标并实现预期的激励效果存在不确定性。

（2）外部整体行业环境相比过往年度有所波动，市场供给情况受到影响

公司主要从事半导体光电产品的研发、生产和销售业务，主要产品为全色系 LED 外延片和芯片及砷化镓太阳能电池外延片和芯片，为 LED 产业链上游企业。2022 年以来，受制于国际局势、宏观经济、疫情反复的不确定性影响，应用环节出现国内需求疲软、国际市场波动的态势。部分城市产业链出现中断、断链危机，市场萎靡不振，影响到电子与车用等多个产业，LED 市场供需也因此遭受一定程度冲击，整体供需情况由升转降。据 GGII 统计数据显示：2022 年 1-6 月，LED 显示屏应用端出货量同比下降幅度超过 20%，配套 LED 显示产业链受到波及，产能利用率维持在 6 成左右。同时，局部疫情反复对国内消费需求、国外订单交付等都有不同程度影响。据中国照明电器协会统计，2022 年上半年，国内

照明产品完成出口额合计 290.08 亿美元，同比下滑 0.25%，总体弱于出口大盘，行业回暖不及预期。

市场需求的放缓对公司产品的销售与生产业务产生了一定影响。受市场波动影响，公司同行业可比上市公司的相关业务收入也存在下降现象，具体情况如下表所示：

单位：万元

项目		三安光电	华灿光电	聚灿光电	平均值	乾照光电
2022 上半年	营业收入	676,222.46	128,283.37	100,587.05	301,697.63	82,845.09
	较上年同期变动比例	10.60%	-19.53%	4.66%	-1.42%	-14.89%
	其中：LED 外延芯片收入	300,149.15	69,728.52	57,205.09	142,360.92	82,067.53
	较上年同期变动比例	-11.53%	-27.32%	-0.62%	-13.16%	-14.87%

注：以上数据引用自各上市公司对外披露的公告。

根据以上统计数据，2022 年上半年，公司与同行业可比上市公司的 LED 外延芯片收入存在明显下降，同行业可比上市公司相关产品营业收入较上年同期平均下降 13.16%，公司 LED 外延芯片收入变动比例与同行业可比上市公司平均情况相近。

受终端需求下降影响，第二季度 LED 产业链中游封装、下游应用出现的阶段性产能管控、库存消化，对产业链上游造成了不利影响。由于 LED 芯片企业的反馈具有时滞性，加之行业整体未能延续去年爆发性增长的趋势，导致 LED 芯片市场活跃度于年中仍不及预期。GGII 认为，随着全球疫情进入新常态，宏观经济环境与国际环境的不确定风险预计会长期存在，在未来一到两年，LED 显示行业依然处在新旧交替的周期，企业经营情况和盈利能力将受到严重压力。从市场端反馈，结合近期经营数据来看，外部不利环境仍将延续一段时间，存在需求放缓而致行业出现波动、产品加剧竞争的风险。

在此外部环境变化的特殊时期，调整激励对象 2021 年限制性股票激励计划的业绩考核目标有利于公司更好地应对复杂多变的外部环境。根据现行市场环境下的业绩预期制定挑战性与可达成性兼顾的业绩考核目标，有利于鼓舞团队士气、充分调动员工工作积极性，鼓励核心员工并肯定其工作成绩，有利于稳住公司发展基本面，在未来真正实现公司利益、股东利益和员工利益的高度统一。

2、在原有业绩考核目标基础上细化考核标准有利于激励目的的落实

本激励计划选取了营业收入作为公司层面业绩考核指标。营业收入是公司取得利润的重要保障，作为公司层面业绩考核指标能够直接体现公司主要产品的销售水平与公司的经营情况，并间接反映公司在行业内的市场占有率，在中长期内能够较好地衡量公司的发展水平。

为应对新的经营形势，持续发挥股权激励计划的激励作用，公司拟对原有公司层面业绩考核目标进行分档细化。考核标准的分档，使考核目标更加合理、清晰，是对当前复杂多变的外部环境采取的积极应对举措，有利于避免客观环境的波动因素导致激励效果无法实际落地，从而稳固公司的核心人才基础，充分激发员工的工作积极性和创造力。本次调整有利于公司平稳应对中长期内外界环境的不利影响和冲击，增强公司抗风险能力，促进公司健康、稳定发展，为股东带来更高效、更持久的回报。

本次对业绩考核目标的分档细化，是在充分参考市场实操案例的基础上进行的严格设定。相关案例如下：

A、汇纳科技（300609）

2021 年 4 月 16 日，汇纳科技股份有限公司发布《关于调整 2020 年限制性股票激励计划部分业绩考核指标的公告》，其中公司层面业绩考核指标调整如下：

“第一个解除限售期，公司将根据 2021 年度业绩考核目标的实际完成情况（实际完成情况 $R=2021$ 年经审计营业收入 \div 2021 年营业收入业绩考核目标 \times

100%)，依据下表确定的所有激励对象标准比例系数计算确认第一个解除限售期个人当年计划解除限售额度：

2021年业绩实际完成情况	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 90\%$	$90\% > R \geq 80\%$	$80\% > R \geq 70\%$	$70\% > R \geq 60\%$	$R < 60\%$
标准比例系数	1.0	0.90	0.80	0.70	0.60	0

第一个解除限售期个人当年计划解除限售额度=第一个解除限售期计划解除限售额度×标准比例系数。第一个解除限售期对应未解除限售股份，由公司按回购价格加上银行同期存款利息之和回购注销。”

B、博创科技（300548）

2021年11月4日，博创科技股份有限公司发布2021年股票期权激励计划，其中公司层面业绩考核指标要求如下：

“根据各年度业绩考核目标的完成情况 $R = \text{考核期合计营业收入 (A)} / 2020 \text{年营业收入 (B)} / \text{目标值 (T)}$ ，依据下表的标准系数来确定公司层面本期可行权的股票期权数量：

任一年业绩完成情况	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 90\%$	$90\% > R \geq 80\%$	$80\% > R \geq 70\%$	$R < 70\%$
公司层面标准系数	1	0.9	0.8	0.7	0

各期实际可行权额度=各期计划可行权额度×标准系数”

C、国轩高科（002074）

2022年4月29日，国轩高科股份有限公司发布股票期权激励计划，其中公司层面业绩考核指标要求如下：

“根据各考核年度（2022至2024年）业绩考核目标的完成情况（营业收入实际达成率 $R = \text{各考核年度实际完成值} / \text{业绩考核目标值}$ ），公司依据下表确定全体激励对象的公司行权系数：

营业收入实际达成率 R	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 90\%$	$90\% > R \geq 80\%$	$80\% > R \geq 70\%$	$R < 70\%$
公司行权系数	1.0	0.9	0.8	0.7	0

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期营业收入实际达成率 R 未达到 70%，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。”

三、本次修订公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）的影响

（一）本次激励计划的修订有利于公司持续发展

公司调整激励计划的业绩考核指标是公司根据外部经营环境和实际生产经营情况进行的合理预测和调整，调整后的业绩考核指标依然具有挑战性，更具有合理性、科学性，能客观地反映外在因素影响与公司经营现状。公司调整有关归属安排的相关内容，是根据有关监管规则的更新及公司实际情况进行的调整，符合相关法律、法规及规范性文件的规定，有利于公司激励计划的实施。

本次调整有利于充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干人员的积极性，有利于有效发挥激励作用，不会对公司的经营业绩产生重大不利影响，同时亦兼顾公平性、合理性和可操作性原则，能够有效地将股东、公司、核心人员三方利益结合在一起，共同推进公司的长远发展，符合公司和股东利益。本次调整不会导致提前解除限售、不涉及到授予价格的调整，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

（二）本次激励计划的修订不存在向董事、高级管理人员等关键少数人员输送利益的情形

1、董事、高级管理人员等关键少数人员授予人数较少、获授权益占比较低

本次股权激励计划中，董事、高级管理人员等关键少数人员获授情况如下：

项目	关键少数人员		其他核心员工		合计
	数量	占比	数量	占比	
获授人数 (人)	8	3.13%	248	96.88%	256
股份数量 (万股)	820	26.12%	2,319.77	73.88%	3,139.77

注：本计划激励对象不包括独立董事、监事，也不包括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。

从上表来看，公司核心员工获授人数占比为 96.88%，董事、高级管理人员等关键少数人员获授人数占比仅为 3.13%；公司核心员工获授股份数量占比为 73.88%，董事、高级管理人员等关键少数人员获授股份数量占比为 26.12%。参与激励的关键少数人员占激励对象比例较小，总体获授权益比例较少。

2、董事、高级管理人员等关键少数人员考核标准更为严格

公司属于人才技术导向型企业，在充分考虑公司所处行业的竞争状况、公司自身经营情况、激励预期及效果等综合因素后，公司拟通过调整业绩考核目标，最大化实现对员工的激励效果，尽可能为公司保留人才基础，为公司未来发展积蓄后备力量。参与激励计划的董事、高级管理人员作为公司核心经营者，肩负着公司的发展重任。在充分考虑激励与约束对等的原则下，本次修订业绩考核目标对该部分关键少数人员提出了更严格的要求，只有在公司营业收入完成率达到较高水平的基础上同时实现良好的个人绩效考核结果方可解锁更多权益。公司关键少数人员需要勤勉尽责，充分发挥带头作用，全面提高工作绩效，引领核心骨干团队尽可能实现业绩考核目标，从而实现个人利益、公司利益与股东利益的正向循环。

综上所述，本次激励计划基于稳定公司中坚核心力量的目的而推出，旨在充分激励核心骨干团队，吸引和留住公司优秀人才，有效地将员工利益、公司利益和股东利益结合在一起。修订本次激励计划有利于继续发挥本激励计划的激励作用，有利于公司未来的持续、稳定、健康发展，不存在损害公司及股东尤其是中小股东利益的情形，对于董事与高级管理人员提出了更高的业绩考核要求，不存在向该部分关键少数人员输送利益的情形。

四、监事会意见

监事会认为：公司调整 2021 年限制性股票激励计划部分业绩考核指标的内容及调整有关归属安排的相关内容符合《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》等相关法律、法规和规范性文件的规定。本次激励计划的调整实施将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。

五、独立董事意见

独立董事认为：本次调整 2021 年限制性股票激励计划中的部分业绩考核指标，是根据目前公司实际情况所采取的有效应对措施，本次调整能更有效地将员工利益、公司利益和股东利益结合在一起，继续发挥公司 2021 年限制性股票激励计划的激励作用，有利于公司持续、稳定、健康发展，不存在损害公司及股东尤其是中小股东利益的情形。本次调整 2021 年限制性股票激励计划中有关归属安排的相关内容，是根据有关监管规则的更新及公司实际情况进行的调整，符合相关法律、法规及规范性文件的规定，有利于公司激励计划的实施，不存在损害公司及股东尤其是中小股东利益的情形。

本次调整 2021 年限制性股票激励计划（草案）及相关文件的表决程序及过程合法合规，符合《上市公司股权激励管理办法》等相关法律法规的规定。独立董事同意《关于修订公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）及相关文件的议案》并同意将其提交公司股东大会审议。

六、律师法律意见

北京市海问律师事务所认为：（1）本次修订已获得现阶段必要的批准和授权，尚需提交公司股东大会审议批准；（2）本次修订未导致本次股权激励计划提前解除限售或降低授予价格的情形，符合《管理办法》《激励计划》的相关规定，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形；（3）本次修订尚需根据法律、法规、行政规章、规范性文件及交易所相关规定的要求继续履行信息披露义务。

七、独立财务顾问意见

独立财务顾问认为：乾照光电修订本次激励计划相关事项已经取得现阶段必

要的授权和批准，调整的内容符合《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》等相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定。调整后的业绩考核目标兼顾了挑战性与可达成性，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

八、备查文件

- 1、公司第五届董事会第十一次会议决议；
- 2、公司第五届监事会第十次会议决议；
- 3、公司独立董事关于第五届董事会第十一次会议相关事项的独立意见；
- 4、北京市海问律师事务所《关于厦门乾照光电股份有限公司2021年限制性股票激励计划修订事项的法律意见书》；
- 5、上海信公轶禾企业管理咨询有限公司《关于厦门乾照光电股份有限公司修订2021年限制性股票激励计划相关事项之独立财务顾问报告》。

特此公告！

厦门乾照光电股份有限公司董事会

2022年9月27日