

北京观韬中茂（杭州）律师事务所

关于青岛海泰新光科技股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划第一个归属期符合归属

条件及作废部分限制性股票的

法律意见书

二零二三年 九月



## 目录

释义.....	3
第一节 本所律师声明事项.....	4
第二节 正文.....	6
一、本次作废及归属的批准和授权.....	6
二、本次作废的相关事项.....	7
三、本次归属的相关事项.....	8
四、结论意见.....	10

## 释义

除非本法律意见书另有所指，否则下列词语具有如下含义：

海泰新光、公司	指	青岛海泰新光科技股份有限公司
本次激励计划	指	青岛海泰新光科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划
本次作废	指	作废部分已授予尚未归属的青岛海泰新光科技股份有限公司 2022 年限制性股票
本次归属	指	本次激励计划授予的限制性股票第一个归属期符合归属条件
本次作废及归属	指	本次作废与本次归属的合称
《激励计划(草案)》	指	《青岛海泰新光科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划(草案)》
《考核管理办法》	指	《青岛海泰新光科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
《公司章程》	指	《青岛海泰新光科技股份有限公司章程》
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法(2018 修正)》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法(2019 修订)》
《股权激励管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法(2018 修正)》
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
本法律意见书	指	《北京观韬中茂(杭州)律师事务所关于青岛海泰新光科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划第一个归属期符合归属条件及作废部分限制性股票的法律意见书》
本所	指	北京观韬中茂(杭州)律师事务所
元	指	人民币元



北京观韬中茂（杭州）律师事务所  
关于青岛海泰新光科技股份有限公司  
2022 年限制性股票激励计划第一个归属期符合归属条件及作  
废部分限制性股票的法律意见书

观韬法意字（2023）第 007666 号

致：青岛海泰新光科技股份有限公司

北京观韬中茂（杭州）律师事务所接受青岛海泰新光科技股份有限公司的委托，作为公司 2022 年限制性股票激励计划项目的专项法律顾问，就海泰新光 2022 年限制性股票激励计划第一个归属期符合归属条件及作废部分限制性股票相关事项出具本法律意见书。

### 第一节 本所律师声明事项

1、本法律意见书系依据《中华人民共和国公司法（2018 修正）》、《中华人民共和国证券法（2019 修订）》、中国证券监督管理委员会《上市公司股权激励管理办法（2018 修正）》、上海证券交易所发布的《上海证券交易所科创板股票上市规则（2023 年 8 月修订）》、《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露（2023 年 8 月修订）》等有关法律、行政法律、部门规章及规范性文件和《青岛海泰新光科技股份有限公司章程》的有关规定出具。

2、为出具本法律意见书，本所及本所律师依据《律师事务所从事证券法律业务管理办法》和《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等有关规定，按照中国律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，就海泰新光本次作废及归属涉及的法定程序等事项进行了审查，查阅了海泰新光向本所及本所律师提供的本所律师认为出具本法律意见书所需查阅的文件，并就有关事项进行了必要的

核查和验证。

3、本所及本所律师已得到了海泰新光的如下保证：公司已经提供了本所及本所律师认为出具本法律意见书所必需的、完整的、真实的、有效的原始书面材料、副本材料或口头陈述，该等副本材料均与相应的原件材料保持一致，不存在重大隐瞒或遗漏；所有材料上的签章均真实有效。

4、本所及本所律师仅就与本次作废及归属相关的中华人民共和国（仅为本法律意见书之目的，不包括香港特别行政区、澳门特别行政区及台湾地区，以下简称“中国”）法律问题发表法律意见，且仅根据现行中国法律发表法律意见。本所及本所律师并不具备对有关财务、会计、审计、资产评估等专业事项和境外法律事项发表专业意见的适当资格。本法律意见书中所涉该等事项相关内容均系引述相关中介机构出具报告之内容，并非本所意见。本所在本法律意见书中对有关财务数据或结论进行引述时，本所及本所律师已履行了必要的注意义务，但该等引述不应视为本所对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证，本所及本所律师并不具备核查并评价这些数据、结论的适当资格。

5、本法律意见书仅供公司本次作废及归属之目的使用，未经本所及本所律师事先书面许可，不得用于任何其他目的。本所律师同意海泰新光将本法律意见书作为本次作废及归属所必备的法定文件之一，随同其他材料一并提交上海证券交易所或予以公告，并依法对出具的法律意见承担相应的法律责任。

## 第二节 正文

### 一、本次作废及归属的批准和授权

根据公司提供的相关会议决议、监事会核查意见、独立董事意见等文件及披露的公告，公司就作废及归属已经履行如下程序：

1、2022年8月24日，公司第三届董事会第七次会议审议通过了《关于公司2022年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于公司2022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》；公司独立董事于同日就《激励计划（草案）》发表了独立意见。

2、2022年8月24日，公司第三届监事会第五次会议审议通过了《关于公司2022年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于公司2022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〈2022年限制性股票激励计划激励对象名单〉的议案》；公司监事会于同日出具了《青岛海泰新光科技股份有限公司监事会关于公司〈2022年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的核查意见》，同意公司实施2022年限制性股票激励计划。

3、2022年8月25日，公司在上交所网站披露了2022年限制性股票激励计划激励对象名单，并在公司内部对本次拟激励对象的姓名和职务进行了公示，公示期自2022年8月29日至2022年9月7日。

4、2022年9月8日，公司在上交所网站披露了《青岛海泰新光科技股份有限公司监事会关于公司2022年限制性股票激励计划激励对象名单的审核意见及公示情况说明》，截至公示期满，公司监事会未收到对本次拟激励对象提出的异议。公司监事会认为“列入本次激励计划激励对象名单的人员均符合相关法律、法规及规范性文件所规定的条件，符合《激励计划（草案）》规定的激励对象条件，其作为本次限制性股票激励计划的激励对象合法、有效”。

5、2022年9月13日，公司2022年第一次临时股东大会审议通过了《关于公司2022年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于公司2022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》，授权公司董事会确定本激励计划的授予日，并授权董事会对本激励计划进行管理和调整；公司独立董事向全体股东征集了委托投票权。

6、2022 年 9 月 23 日，公司第三届董事会第八次会议审议通过了《关于向激励对象授予限制性股票的议案》；公司董事会认为公司 2022 年限制性股票激励计划规定的授予条件已经成就，同意确定以 2022 年 9 月 23 日为授予日，授予价格为 42.87 元/股，向 123 名激励对象授予 127.00 万股限制性股票；公司独立董事于同日就本次授予发表了独立意见。

7、2022 年 9 月 23 日，公司第三届监事会第六次会议审议通过了《关于向激励对象授予限制性股票的议案》；同意以 2022 年 9 月 23 日为授予日，授予价格为 42.87 元/股，向 123 名激励对象授予 127.00 万股限制性股票。

8、2023 年 6 月 15 日，公司分别召开第三届董事会第十三次会议与第三届监事会第十次会议，审议通过了《关于调整公司 2022 年限制性股票激励计划相关事项的议案》，同意调整限制性股票来源、数量和授予价格。同日，公司独立董事对本次调整的相关事项发表了明确同意的独立意见，公司监事会对本次调整的相关事项进行核查并出具了相关核查意见。

9、2023 年 9 月 25 日，公司分别召开第三届董事会第十五次会议与第三届监事会第十二次会议，审议通过了《关于作废处理 2022 年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》《关于公司 2022 年限制性股票激励计划第一个归属期符合归属条件的议案》。公司独立董事对该事项发表了同意的独立意见。公司监事会对前述相关事项进行审核并对 2022 年限制性股票激励计划第一个归属期符合归属条件发表了核查意见。

经核查，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司本次归属及作废事项已获得现阶段必要的批准和授权，符合《股权激励管理办法》《公司章程》以及《激励计划(草案)》的有关规定。

## 二、本次作废的相关事项

根据公司提供的相关资料及《激励计划(草案)》《考核管理办法》的规定，公司本次合计作废处理的限制性股票数量共 4.6144 万股，涉及激励对象共 25 名，

具体如下：

（一）激励对象因个人原因离职而丧失激励对象资格，作废处理其已获授但尚未归属的限制性股票 3.08 万股，涉及激励对象 3 名；

（二）因激励对象 2022 年个人绩效考核结果为“合格（C）”，本期个人层面归属比例为 80%，作废处理其本期不得归属的限制性股票 1.5344 万股，涉及激励对象 22 名。

经核查，本所律师认为，公司将上述 4.6144 万股限制性股票作废处理，符合《股权激励管理办法》等法律、法规和规范性文件和《激励计划（草案）》《考核管理办法》的相关规定。

### 三、本次归属的相关事项

#### （一）归属期

根据《激励计划（草案）》的相关规定，第一个归属期为“自相应部分的限制性股票授予之日起 12 个月后的首个交易日起至相应部分的限制性股票授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止”。根据公司提供的资料，本次激励计划授予日为 2022 年 9 月 23 日；因此，本次授予的限制性股票第一个归属期为 2023 年 9 月 25 日至 2024 年 9 月 22 日。截至本法律意见书出具日，公司本次激励计划授予的限制性股票已进入第一个归属期。

#### （二）调整内容归属条件成就情况

根据《激励计划（草案）》《考核管理办法》《青岛海泰新光科技股份有限公司 2022 年度审计报告》（安永华明（2023）审字第 61544479\_J01 号）、《青岛海泰新光科技股份有限公司内部控制审计报告》（安永华明（2023）专字第 61544479\_J03 号）、《青岛海泰新光科技股份有限公司 2022 年年度报告》、公司的公告文件及公司提供的决议、资料及出具的确认等等，并经本所律师适当核查，公司本次激励计划第一个归属期的归属条件已成就，具体情况如下：

归属条件	归属条件成就情况
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	公司未发生前述情形，符合归属条件。



<p>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。</p>																	
<p>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。</p>	<p>拟办理归属的激励对象未发生前述情形。</p>																
<p>3、公司层面业绩考核要求                  本激励计划考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，考核要求为以 2021 年营业收入或净利润为基数，对每个年度定比业绩基数的营业收入增长率(A)或净利润增长率(B)进行考核，根据上述任一指标完成情况对应的系数(X)核算归属比例。</p>	<p>根据《青岛海泰新光科技股份有限公司 2022 年年度报告》及《青岛海泰新光科技股份有限公司 2022 年度审计报告》（安永华明（2023）审字第 61544479_J01 号）：2022 年度公司实现营业收入 476,821,312.39 元，业绩基数为 309,674,984.51 元，营业收入增长率为 53.97%。2022 年度公司实现以归属于上市公司股东的净利润 182,569,601.64 元，业绩基数为 117,730,495.69 元，净利润增长率为 55.07%。                  满足授予部分第一个归属期对应的年度营业收入增长率(A)和年度净利润增长率(B)目标值的考核要求，公司层面归属比例 100%。                  2022 年度公司层面业绩已达到业绩考核目</p>																
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">归属期</th> <th rowspan="2">对 应 考 核 年 度</th> <th colspan="2">年度营业收入增长率(A)或年度净利润增长率(B)</th> </tr> <tr> <th>目标增长率 (Am)或(Bm)</th> <th>触发增长率 (An)或(Bn)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一个 归属期</td> <td>2022</td> <td>40.00%</td> <td>32.00%</td> </tr> </tbody> </table>		归属期	对 应 考 核 年 度	年度营业收入增长率(A)或年度净利润增长率(B)		目标增长率 (Am)或(Bm)	触发增长率 (An)或(Bn)	第一个 归属期	2022	40.00%	32.00%						
归属期				对 应 考 核 年 度	年度营业收入增长率(A)或年度净利润增长率(B)												
		目标增长率 (Am)或(Bm)	触发增长率 (An)或(Bn)														
第一个 归属期		2022	40.00%	32.00%													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>指标</th> <th>完成度</th> <th>公司层面归属比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">营业收入增长率(A)</td> <td><math>A \geq A_m</math></td> <td><math>A_x = 1</math></td> </tr> <tr> <td><math>A_n \leq A &lt; A_m</math></td> <td><math>A_x = A / A_m</math></td> </tr> <tr> <td><math>A &lt; A_n</math></td> <td><math>A_x = 0</math></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">净利润增长率(B)</td> <td><math>B \geq B_m</math></td> <td><math>B_x = 1</math></td> </tr> <tr> <td><math>B_n \leq B &lt; B_m</math></td> <td><math>B_x = B / B_m</math></td> </tr> <tr> <td><math>B &lt; B_n</math></td> <td><math>B_x = 0</math></td> </tr> </tbody> </table>	指标	完成度	公司层面归属比例	营业收入增长率(A)	$A \geq A_m$	$A_x = 1$	$A_n \leq A < A_m$	$A_x = A / A_m$	$A < A_n$	$A_x = 0$	净利润增长率(B)	$B \geq B_m$	$B_x = 1$	$B_n \leq B < B_m$	$B_x = B / B_m$	$B < B_n$	$B_x = 0$
指标	完成度	公司层面归属比例															
营业收入增长率(A)	$A \geq A_m$	$A_x = 1$															
	$A_n \leq A < A_m$	$A_x = A / A_m$															
	$A < A_n$	$A_x = 0$															
净利润增长率(B)	$B \geq B_m$	$B_x = 1$															
	$B_n \leq B < B_m$	$B_x = B / B_m$															
	$B < B_n$	$B_x = 0$															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>确定公司层面归属比例 X 的规则</th> <th>完成度</th> <th>公司层面归属比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td colspan="2">当考核指标出现 <math>A \geq A_m</math> 或 <math>B \geq B_m</math> 时，<math>X=100\%</math>；当考核指标出现 <math>A &lt; A_n</math> 且 <math>B &lt; B_n</math> 时，<math>X=0</math>；当考核指标 A、B 出现其他组合分布时，X 取 <math>A_x</math> 和 <math>B_x</math> 中的孰高值。</td> </tr> </tbody> </table>	确定公司层面归属比例 X 的规则	完成度	公司层面归属比例		当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X=100\%$ ；当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时， $X=0$ ；当考核指标 A、B 出现其他组合分布时，X 取 $A_x$ 和 $B_x$ 中的孰高值。												
确定公司层面归属比例 X 的规则	完成度	公司层面归属比例															
	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X=100\%$ ；当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时， $X=0$ ；当考核指标 A、B 出现其他组合分布时，X 取 $A_x$ 和 $B_x$ 中的孰高值。																
<p>注：上述净利润增长率指标以归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。                  若因公司业绩考核不达标，则激励对象对应考核当年计划未能归属的限制性股票均作废失效，不得归属或</p>																	

<p>递延至下期归属。</p>	<p>标增长率，第一个归属期公司层面归属比例为 100%。</p>												
<p>4、激励对象个人层面绩效考核要求 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。激励对象个人考核评价结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“待改进”、“不称职”五个等级，分别对应归属比例如下表所示：</p> <table border="1" data-bbox="256 510 1018 678"> <thead> <tr> <th>绩效评级</th> <th>优秀 (A)</th> <th>良好 (B)</th> <th>合格 (C)</th> <th>待改进 (D)</th> <th>不称职 (E)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>标准系数</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>80%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>激励对象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×标准系数。 在公司业绩目标达成的前提下，因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。</p>	绩效评级	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	待改进 (D)	不称职 (E)	标准系数	100%	100%	80%	0%	0%	<p>根据公司提供的相关文件及确认，公司本次激励计划授予的 123 名激励对象中：98 名激励对象 2022 年个人绩效考核评价结果为“优秀 (A)”或“良好 (B)”，本期个人层面归属比例为 100%；22 名激励对象 2022 年个人绩效考核评价结果为“合格 (C)”本期个人层面归属比例为 80%。</p>
绩效评级	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	待改进 (D)	不称职 (E)								
标准系数	100%	100%	80%	0%	0%								

综上，本所律师认为，公司本次激励计划授予的限制性股票已进入第一个归属期，第一个归属期的归属条件已成就，符合《股权激励管理办法》等法律、法规和规范性文件及《激励计划（草案）》《考核管理办法》的相关规定。

#### 四、结论意见

综上所述，截至本法律意见书出具日，本所律师认为：

- 1、公司本次归属及作废事项已取得现阶段必要的批准和授权；
- 2、公司本次作废部分已授予尚未归属的限制性股票，符合《股权激励管理办法》等法律、法规和规范性文件和《激励计划(草案)》《考核管理办法》的相关规定；
- 3、本次激励计划授予的限制性股票已进入第一个归属期，第一个归属期的归属条件已成就，符合《股权激励管理办法》等法律、法规和规范性文件及《激励计划(草案)》《考核管理办法》的相关规定；
- 4、公司尚需按照《股权激励管理办法》及上交所的有关规定就本次归属及作废履行相应的信息披露义务。

本法律意见书正本一式肆（4）份，无副本，经本所经办律师及负责人签字并加盖本所公章后生效。

（以下无正文）

(本页为《北京观韬中茂(杭州)律师事务所关于青岛海泰新光科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划第一个归属期符合归属条件及作废部分限制性股票的法律意见书》之签字页)

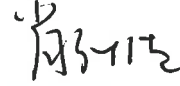
北京观韬中茂(杭州)律师事务所

负责人(签字):

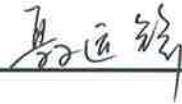


钱骏

经办律师(签字):



肖佳佳



聂运锋

日期: 二〇二三年

9 月 25 日