

证券代码：002456

证券简称：欧菲光

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

关于

欧菲光集团股份有限公司

2024年第一期限制性股票与股票期权激励计划

（草案）

之

独立财务顾问报告

2024年3月

目 录

一、释义.....	3
二、声明.....	4
三、基本假设.....	5
四、本激励计划的主要内容	6
（一）激励对象的范围及分配情况.....	6
（二）授予的限制性股票与股票期权数量.....	7
（三）股票来源.....	8
（四）限制性股票与股票期权的有效期、授予日及授予后相关时间安排....	8
（五）限制性股票的授予价格及股票期权的行权价格.....	12
（六）激励计划的授予条件及业绩考核.....	13
（七）激励计划其他内容.....	18
五、独立财务顾问意见	19
（一）对限制性股票与股票期权激励计划是否符合政策法规规定的核查意 见.....	19
（二）对公司实行股权激励计划可行性的核查意见.....	20
（三）对激励对象范围和资格的核查意见.....	20
（四）对股权激励计划权益授出额度的核查意见.....	21
（五）对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见..	21
（六）对本激励计划行权/授予价格的核查意见.....	22
（七）股权激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查 意见.....	24
（八）对公司实施股权激励计划的财务意见.....	25
（九）公司实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的 意见.....	26
（十）对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见.....	26
（十一）其他.....	27
（十二）其他应当说明的事项.....	28
六、备查文件及咨询方式	29
（一）备查文件.....	29
（二）咨询方式.....	29

一、释义

本独立财务顾问报告中，除非文义载明，下列简称具有如下含义：

上市公司、公司、欧菲光	指	欧菲光集团股份有限公司
独立财务顾问	指	上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司
独立财务顾问报告	指	《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于欧菲光集团股份有限公司 2024 年第一限制性股票与股票期权激励计划（草案）之独立财务顾问报告》
本激励计划、本计划	指	欧菲光集团股份有限公司 2024 年第一限制性股票与股票期权激励计划（草案）
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
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价格和条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	根据本激励计划规定，获授权益的公司董事、高级管理人员，以及董事会认为应当激励的其他人员
授予日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	自限制性股票授予登记完成之日起/股票期权授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日/股票期权全部行权或注销止
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
行权	指	激励对象按照激励计划设定的条件购买公司股票的行为
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	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据本激励计划规定，激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《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》
《自律监管指南第 1 号》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号—业务办理》
《公司章程》	指	《欧菲光集团股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元、万元、亿元	指	人民币元、人民币万元、人民币亿元

二、声明

（一）本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由欧菲光提供，本激励计划所涉及的各方已向独立财务顾问保证：所提供的出具本独立财务顾问报告所依据的所有文件和材料合法、真实、准确、完整、及时，不存在任何遗漏、虚假或误导性陈述，并对其合法性、真实性、准确性、完整性、及时性负责。本独立财务顾问不承担由此引起的任何风险责任。

（二）本独立财务顾问仅就本次股权激励计划对欧菲光股东是否公平、合理，对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见，不构成对欧菲光的任何投资建议，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它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上市公司全体股东认真阅读上市公司公开披露的关于本次股权激励计划的相关信息。

（五）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，对本次股权激励计划涉及的事项进行了深入调查并认真审阅了相关资料，调查的范围包括上市公司章程、薪酬管理办法、历次董事会、股东大会决议、最近三年及最近一期公司财务报告、公司的生产经营计划等，并和上市公司相关人员进行了有效的沟通，在此基础上出具了本独立财务顾问报告，并对报告的真实性和完整性承担责任。

本报告系按照《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、法规和规范性文件的要求，根据上市公司提供的有关资料制作。

三、基本假设

本财务顾问所发表的独立财务顾问报告，系建立在下列假设基础上：

- （一）国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；
- （二）本独立财务顾问所依据的资料具备真实性、准确性、完整性和及时性；
- （三）上市公司对本次股权激励计划所出具的相关文件真实、可靠；
- （四）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；
- （五）本次股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；
- （六）无其他不可预计和不可抗拒因素造成的重大不利影响。

四、本激励计划的主要内容

欧菲光 2024 年第一期限制性股票与股票期权激励计划由上市公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定，根据目前中国的政策环境和欧菲光的实际情况，对公司的激励对象采取限制性股票与股票期权激励计划。本独立财务顾问报告将针对公司本次股权激励计划发表专业意见。

（一）激励对象的范围及分配情况

本激励计划授予的激励对象不超过 1,212 人，包括：公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员；董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中，不包含公司独立董事、监事、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。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予权益时，以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职并签署劳动合同或聘用协议。

本激励计划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	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总量的比例	占公告日公司总股本的比例
1	黄丽辉	副董事长、总经理	130.00	3.25%	0.04%
2	蔡雪朋	董事、副总经理	100.00	2.50%	0.03%
3	海江	董事、副总经理	130.00	3.25%	0.04%
4	刘晓臣	董事、副总经理	100.00	2.50%	0.03%
5	曾兆豪	财务总监	100.00	2.50%	0.03%
6	李应平	副总经理	100.00	2.50%	0.03%
7	姚飞	副总经理	100.00	2.50%	0.03%
8	周亮	董事会秘书、副总经理	100.00	2.50%	0.03%
9	谭振林	副总经理	100.00	2.50%	0.03%
10	申成哲	副总经理	130.00	3.25%	0.04%
11	叶清标	副总经理	130.00	3.25%	0.04%
董事和高级管理人员小计（11 人）			1,220.00	30.50%	0.37%

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总量的比例	占公告日公司总股本的比例
1	高宏博	董事会认为需要激励的其他人员	100.00	2.50%	0.03%
		董事会认为需要激励的其他人员 (227人)	2,680.00	67.00%	0.82%
		合计	4000	100.00%	1.23%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司目前总股本的1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司目前股本总额的10%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事、监事及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。

3、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本次授予股票期权总量的比例	占公告日公司总股本的比例
高宏博	董事会认为需要激励的其他人员	110	1.21%	0.03%
	董事会认为需要激励的其他人员 (1,200人)	8,990	98.79%	2.76%
	合计	9,100	100.00%	2.79%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司目前总股本的1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司目前股本总额的10%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事、监事及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。

3、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

（二）授予的限制性股票与股票期权的数量

本激励计划拟向激励对象授予权益合计不超过 13,100 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 325,781.749 万股的 4.02%。其中，拟授予的限制性股票数量为不超过 4,000 万股，拟授予的股票期权数量为不超过 9,100 万份。本激励计划权益为一次性授予，无预留权益。

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 10%。本激励计划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公司股票累计不超过公司股本总额的 1%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票登记/股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，相关权益所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

（三）股票来源

本激励计划包括限制性股票激励计划和股票期权激励计划两部分。限制性股票激励计划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。股票期权激励计划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。

（四）限制性股票与股票期权的有效期限、授予日及授予后相关时间安排

1、限制性股票的时间安排

（1）本激励计划的有效期限

本激励计划授予的限制性股票有效期限为自限制性股票授予登记完成之日起至激励对象获授的所有限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 72 个月。

（2）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通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会，向激励对象首次授予限制性股票并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的（不得授予限制性股票的期间不计入 60 日期限之内），应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施股权激励计划，未授予的限制性股票失效。

上市公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

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 10 日；

③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之日；

④中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

（3）限售期

本激励计划授予的限制性股票限售期分别为自限制性股票授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月。

激励对象获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股份拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购，该等股份将一并回购。

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销，限制性股票解除限售条件未成就时，相关权益不得递延至下期。

（4）解除限售安排

本激励计划授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

（5）禁售期

禁售期是指对激励对象限制性股票解除限售后进行售出限制的时间段。本计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行，具体如下：：

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激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股票还需遵守《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》等相关规定。

④在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等法律法规、规范性文件及《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》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定。

1、股票期权的时间安排

(1) 股票期权激励计划的有效期限

本激励计划授予的股票期权有效期为自股票期权授予之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 72 个月。

(2) 授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在 60 日内完成上述工作，应终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。

(3) 等待期

股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段为等待期，激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自授予日起计算，授予日与可行权日之间的间隔不得少于 12 个月，授予的股票期权等待期分别为 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

(4) 可行权日

本激励计划股票期权自等待期满后开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权（如适用法律的相关规定发生变化的，不得行权期间将自动适用变化后的规定）：

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 10 日；

③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；

④中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

(5) 行权安排

本激励计划授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权授予日起 12 个月后的首个交易日起至股票期权授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自股票期权授予日起 24 个月后的首个交易日起至股票期权授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自股票期权授予日起 36 个月后的首个交易日起至股票期权授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间内未申请行权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权，不得行权或递延至下期行权，公司将按本激励计划规定的原则办理注销。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。

(6) 禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行，具体如下：

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激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股票还需遵守《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》等相关规定。

④在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等法律法规、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》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定。

（五）限制性股票的授予价格及股票期权的行权价格

1、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

（1）限制性股票的授予价格

限制性股票的授予价格为 4.45 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 4.45 元的价格购买公司向激励对象定向发行的公司限制性股票。

在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，限制性股票的授予价格将做相应的调整。

（2）限制性股票的授予价格的确定方法

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）的 50%，即为每股 4.45 元；

②本激励计划公告前 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）的 50%，即为每股 3.78 元。

2、股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

（1）授予的股票期权的行权价格

本激励计划授予的股票期权行权价格为每份 7.12 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以 7.12 元的价格购买 1 股公司股票。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

（2）授予的股票期权的行权价格确定方法

本激励计划采用自主定价的方式，授予的股票期权的行权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）的 80%，即为每股 7.11 元；

②本激励计划公告前 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）的 80%，即为每股 6.04 元。

（3）授予的股票期权的行权价格确定的合理性

本激励计划股票期权的行权价格采用自主定价的方式，符合《管理办法》的规定。本激励计划对股票期权行权价格适当折让，提高员工收益，达到高目标高激励目的。

公司深耕于光学光电领域 20 余年，凭借深厚的技术积累，产品持续创新升级，通过产业链的平台化整合，在光学影像领域发展迅速，积累了优质的客户资源，跻身于行业前列。公司历来重视人才培养和储备，促进员工与企业共同成长，股权激励逐渐成为上市公司薪酬制度“标配”，仅仅依靠单一的工资薪金已经无法满足公司长期发展的人才需求。本激励计划股票期权通过自主定价的方式，对股票期权行权价格进行适当折让，提高员工收益水平，同时公司也提出较高的业绩考核目标要求，以实现高目标高激励。

综上，在符合相关法律法规、规范的基础上，公司决定将股票期权行权价格确定为 7.12 元/份，该定价方式遵循了激励与约束对等原则，不会对公司经营造成负面影响，体现了公司实际激励需求，有利于实现员工利益与股东利益的深度绑定，具有合理性。

（六）激励计划的授予条件及业绩考核

1、限制性股票的授予与解除限售条件

（1）限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，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：

i 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；

ii 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；

iii 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；

iv 法律法规规定不得实行股权激励的；

v 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：

i 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

ii 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；

iii 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；

iv 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；

v 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

vi 中国证监会认定的其他情形。

(2) 限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

①公司未发生如下任一情形：

i 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；

ii 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；

iii 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；

iv 法律法规规定不得实行股权激励的；

v 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：

i 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

ii 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；

iii 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；

iv 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；

v 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

vi 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解除限售的限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格；某一激励对象发生上述第②条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。

③上市公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2024-2026 年三个会计年度中，分年度对公司层面业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为各解除限售期的解除限售条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2024 年净利润不低于 15,000 万元
第二个解除限售期	2025 年净利润不低于 25,000 万元
第三个解除限售期	2026 年净利润不低于 35,000 万元

注 1：上述“净利润”是以经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据，并剔除上市公司及其子公司的全部股份支付费用影响后的数值。

注 2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，若公司经营环境发生重大变化，公司可以在履行相应决策程序之后，对公司业绩考核指标予以调整。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

④个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

激励对象个人年度综合绩效考核结果分为“C（含 C）以上”与“D”两档。在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人年度综合绩效考核结果达到“C（含 C）以上”，则激励对象对应考核当年的限制性股票可全部解除限售；若激励对象上一年度个人年度综合绩效考核结果为“D”，则公司按照本激励计划相关规定，激励对象对应考核当年的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

2、股票期权的授予与行权条件

（1）股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应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的，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：

i 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；

ii 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；

iii 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；

iv 法律法规规定不得实行股权激励的；

v 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：

i 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

ii 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；

iii 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；

iv 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；

v 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

vi 中国证监会认定的其他情形。

(2) 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公司未发生如下任一情形：

i 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；

ii 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；

iii 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；

iv 法律法规规定不得实行股权激励的；

v 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：

i 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

- ii 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；
- iii 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；
- iv 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；
- v 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- vi 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行权的股票期权应当由公司注销；某一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行权的股票期权应当由公司注销。

（3）上市公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2024-2026 年三个会计年度中，分年度对公司层面业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为各行权期的行权条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2024 年净利润不低于 15,000 万元
第二个行权期	2025 年净利润不低于 25,000 万元
第三个行权期	2026 年净利润不低于 35,000 万元

注 1：上述“净利润”是以经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据，并剔除上市公司及其子公司的全部股份支付费用影响后的数值。

注 2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，若公司经营环境发生重大变化，公司可以在履行相应决策程序之后，对公司业绩考核指标予以调整。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年的股票期权均不得行权，由公司注销。

（4）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

激励对象个人年度综合绩效考核结果分为“C（含 C）以上”与“D”两档。在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人年度综合绩效考核结果达到“C（含 C）以上”，则激励对象对应考核当年的股票期权可全部行权；若激励对象上一年度个人年度综合绩效考核结果为“D”，则公司按照本激励计划相关规定，激励对象对应考核当年的股票期权不得行权，由公司注销。

（七）激励计划其他内容

股权激励计划的其他内容详见《欧菲光集团股份有限公司 2024 年第一期限
制性股票与股票期权激励计划（草案）》。

五、独立财务顾问意见

（一）对限制性股票与股票期权激励计划是否符合政策法规规定的核查意见

1、欧菲光不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不能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施股权激励的情形；

（5）中国证监会认定的其他不得实施股权激励计划的情形。

2、欧菲光本次限制性股票与股票期权激励计划所确定的激励对象、股票来源和种类、激励总量及限制性股票与股票期权在各激励对象中的分配、资金来源、授予条件、授予安排、限售/等待期、禁售期、解除限售/行权条件、解除限售/行权期、激励对象个人情况发生变化时如何实施本激励计划、本激励计划的变更等均符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

且欧菲光承诺出现下列情形之一时，本激励计划即行终止：

（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施股权激励的情形；

（5）中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

当公司出现终止计划的上述情形时，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按照授予价格回购并注销，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

公司因信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予条件或解除限售/行权安排的，未授予的限制性股票、股票期权不得授予，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购并注销，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

激励对象获授限制性股票已解除限售或股票期权已行权的，董事会应当按照本计划相关安排收回激励对象所得利益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还利益而遭受损失的，可按照本计划相关安排，向负有责任的对象进行追偿。

经核查，截止本独立财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：欧菲光本次股权激励计划符合有关政策法规的规定。

（二）对公司实行股权激励计划可行性的核查意见

公司为实施本激励计划而制定的《2024年第一期限限制性股票与股票期权激励计划（草案）》符合法律、法规和规范性文件的相关规定，公司就实行本激励计划已经履行的程序符合《上市公司股权激励管理办法》的有关规定，本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、法规的强制性规定情形。根据律师意见，本激励计划符合法律、法规的规定，在法律上是可行的，因此本股权激励计划在操作上是可行性的。

经核查，截止本独立财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：欧菲光本次股权激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的规定，明确规定了股权激励计划的实施步骤以及发生不同情形时的处理方式，本激励计划具备操作上的可行性。

（三）对激励对象范围和资格的核查意见

欧菲光本次限制性股票与股票期权激励计划的全部激励对象范围和资格符合相关法律、法规和规范性文件的规定，不存在下列现象：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- 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的；
- 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采取市场禁入措施；
- 4、具有《公司法》规定不得担任公司董事、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。

任何一名激励对象通过全部有效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%。公司独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股权的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女未参与本激励计划。

经核查，截止本独立财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：欧菲光本次股权激励计划所规定的激励对象范围和资格符合《管理办法》的规定。

（四）对股权激励计划权益授出额度的核查意见

1、限制性股票与股票期权激励计划的权益授出总额度

本激励计划的权益授出总额度，符合《管理办法》所规定的：全部有效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 10%。

2、限制性股票与股票期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的股权激励计划获授的公司股票累计均未超过公司股本总额的 1%。

经核查，截止本独立财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：欧菲光本次股权激励计划的权益授出额度符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

（五）对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见

本激励计划中明确规定：

“激励对象的资金来源为激励对象自筹资金、合法合规。”“公司承诺不为激励对象依本计划获取有关权益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。”“激励对象获授的股票期权不得转让、担保或用于偿还债

务。”“在限制性股票解除限售之前，激励对象根据本激励计划获授的限制性股票不得转让、用于担保或用于偿还债务。”

经核查，截止本独立财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：在欧菲光本次股权激励计划中，上市公司不存在为激励对象提供任何形式的财务资助的现象。

（六）对本激励计划行权/授予价格的核查意见

1、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

（1）限制性股票的授予价格

限制性股票的授予价格为 4.45 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 4.45 元的价格购买公司向激励对象定向发行的公司限制性股票。

在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，限制性股票的授予价格将做相应的调整。

（2）限制性股票的授予价格的确定方法

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）的 50%，即为每股 4.45 元；

②本激励计划公告前 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）的 50%，即为每股 3.78 元。

2、股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

（1）授予的股票期权的行权价格

本激励计划授予的股票期权行权价格为每份 7.12 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以 7.12 元的价格购买 1 股公司股票。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

（2）授予的股票期权的行权价格确定方法

本激励计划采用自主定价的方式，授予的股票期权的行权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）的80%，即为每股7.11元；

②本激励计划公告前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）的80%，即为每股6.04元。

（3）授予的股票期权的行权价格确定的合理性

本激励计划股票期权的行权价格采用自主定价的方式，符合《管理办法》的规定。本激励计划对股票期权行权价格适当折让，提高员工收益，达到高目标高激励目的。

公司深耕于光学光电领域20余年，凭借深厚的技术积累，产品持续创新升级，通过产业链的平台化整合，在光学影像领域发展迅速，积累了优质的客户资源，跻身于行业前列。公司历来重视人才培养和储备，促进员工与企业共同成长，股权激励逐渐成为上市公司薪酬制度“标配”，仅仅依靠单一的工资薪金已经无法满足公司长期发展的人才需求。本激励计划股票期权通过自主定价的方式，对股票期权行权价格进行适当折让，提高员工收益水平，同时公司也提出较高的业绩考核目标要求，以实现高目标高激励。

综上，在符合相关法律法规、规范的基础上，公司决定将股票期权行权价格确定为7.12元/份，该定价方式遵循了激励与约束对等原则，不会对公司经营造成负面影响，体现了公司实际激励需求，有利于实现员工利益与股东利益的深度绑定，具有合理性。

经核查，本财务顾问认为：欧菲光本次股权激励计划限制性股票授予价格及股票期权行权的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，有利于公司现有核心团队的稳定，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。

（七）股权激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意见

1、股权激励计划符合相关法律、法规的规定

欧菲光 2024 年第一期限限制性股票与股票期权激励计划符合《上市公司股权激励管理办法》的相关规定，且符合《公司法》《证券法》等有关法律、法规和规范性文件的规定。

2、股权激励计划的时间安排与考核

（1）限制性股票激励计划

本激励计划授予的限制性股票有效期为自限制性股票授予登记完成之日起至激励对象获授的所有限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 72 个月。

本激励计划授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

（2）股票期权激励计划

本激励计划授予的股票期权有效期为自股票期权授予之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 72 个月。

本激励计划授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权授予日起 12 个月后的首个交易日起至股票期权授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自股票期权授予日起 24 个月后的首个交易日起至股票期权授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自股票期权授予日起 36 个月后的首个交易日起至股票期权授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间内未申请行权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权，不得行权或递延至下期行权，公司将按本激励计划规定的原则办理注销。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。

本次股权激励计划的解除限售/行权安排体现了激励计划的长期性，同时建立了严格的公司业绩考核与个人绩效考核办法，防止短期利益，将股东利益与经营管理层利益紧密地捆绑在一起。

经核查，截止本独立财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：本次股权激励计划不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

（八）对公司实施股权激励计划的财务意见

欧菲光股权激励费用计量、提取与会计核算的建议：

根据财政部颁布的《企业会计准则》中的有关规定，限制性股票与股票期权作为用股权支付的基于股权的薪酬，应该按照在授予时的公允价值在生效期内摊销计入会计报表。

根据《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，在股权激励计划中向激励对象授予的限制性股票/股票期权作为企业对权益结算支付，应当在授予日按照以下规定进行处理：完成限售/等待期内的服务或达到规定业绩条件才解除限售/行权的换取职工服务的以权益结算的股份支付，在限售/等待期内的每个资产负债表日，应当以对可解除限售/行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。在资产负债表日，后续信息表明可解除限售/行权权益工具的数量与以前估计不同的，应当进行调整，并在可解除限售/行权日调整至实际可解除限售/行权的权益工具数量。

为了真实、准确地反映公司实施股权激励计划对公司的影响，本财务顾问建议欧菲光在符合《企业会计准则第 11 号——股份支付》的前提下，按照有关监管部门的要求，对本次股权激励所产生的费用进行计量、提取和核算，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

（九）公司实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、 股东权益影响的意见

在限制性股票与股票期权授予后，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：当公司业绩提升造成公司股价上涨时，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深远且积极的影响。

经分析，本财务顾问认为：从长远看，欧菲光本次股权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正面影响。

（十）对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的 意见

公司本次激励计划考核指标的设定符合《管理办法》等法律法规和《公司章程》的有关规定。本次激励计划考核指标分为两个层次，分别为上市公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

上市公司层面以经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据，并剔除上市公司及其子公司的全部股份支付费用影响后的数值为考核指标，该指标能反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立好的资本市场形象。公司在设定上述指标时，充分考虑了公司目前的经营状况以及未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学。

除上市公司层面业绩考核之外，公司设定个人层面绩效考核，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绩效考核结果，确定激励对象是否满足解除限售/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，考核指标的设定具有良好的科学性和合理性，同时兼顾了对激励对象的约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

经分析，本财务顾问认为：公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性与可操作性，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。欧菲光本次股权激励计划中所确定的绩效考核体系和考核办法是合理而严密的。

（十一）其他

根据激励计划，在解除限售/行权日，激励对象按本次股权激励计划的规定对获授的限制性股票与股票期权进行解除限售/行权时，除满足业绩考核指标达标外，还必须同时满足以下条件：

1、欧菲光未发生以下任一情形：

（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施股权激励的情形；

（5）中国证监会认定的其他不得实施股权激励计划的情形。

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的；

（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的；

（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采取市场禁入措施；

（4）具有《公司法》规定不得担任公司董事、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解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购注销，已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；任一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解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购注销，已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

经分析，本财务顾问认为：上述条件符合《管理办法》第十八条的规定。

（十二）其他应当说明的事项

1、本独立财务顾问报告第四部分所提供的股权激励计划的主要内容是为了便于论证分析，而从《欧菲光集团股份有限公司 2024 年第一期限限制性股票与股票期权激励计划（草案）》中概括出来的，可能与原文存在不完全一致之处，请投资者以公司公告原文为准。

2、作为公司本次股权激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

六、备查文件及咨询方式

（一）备查文件

- 1、《欧菲光集团股份有限公司 2024 年第一期限制性股票与股票期权激励计划（草案）》；
- 2、欧菲光集团股份有限公司第五届董事会第二十六次（临时）会议决议公告；
- 3、欧菲光集团股份有限公司第五届监事会第二十一一次（临时）会议决议公告；
- 4、《欧菲光集团股份有限公司章程》。

（二）咨询方式

单位名称：上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

经办人：吴若斌

联系电话：021-52588686

传真：021-52583528

联系地址：上海市长宁区新华路 639 号

邮编：200052

（此页无正文，为《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于欧菲光集团股份有限公司 2024 年第一期限制性股票与股票期权激励计划（草案）之独立财务顾问报告》的签字盖章页）

经办人：吴若斌

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

2024 年 3 月 4 日

（此页无正文，为《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于欧菲光集团股份有限公司 2024 年第一期限制性股票与股票期权激励计划（草案）之独立财务顾问报告》的签字盖章页）

经办人：



上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

2024年 3月 4日