

深圳价值在线信息科技股份有限公司
关于
中山联合光电科技股份有限公司
2021 年限制性股票激励计划（草案）
之
独立财务顾问报告



二〇二一年八月

目 录

第一章	释 义	3
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、	激励工具及股票来源	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	8
四、	本激励计划的相关时间安排	10
五、	本激励计划的授予价格及确定方法	16
六、	本激励计划的授予与解除限售/归属条件	18
七、	本激励计划的其他内容	27
第五章	独立财务顾问意见	28
一、	对股权激励计划可行性的核查意见	28
二、	对本次激励计划授予价格定价方式的核查意见	31
三、	对公司实施股权激励计划的财务意见	31
四、	对公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见	33
五、	对本次激励计划是否有利于公司持续发展的核查意见	34

六、	对本激励计划是否存在损害公司及全体股东利益的核查意见	35
七、	其他应当说明事项	35
第六章	备查文件及备查地点	37
一、	备查文件目录	37
二、	备查文件地点	37

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
联合光电、本公司、上市公司、公司	指	中山联合光电科技股份有限公司
限制性股票激励计划、本激励计划、本次激励计划、本计划	指	中山联合光电科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划
《股权激励计划（草案）》	指	《中山联合光电科技股份有限公司 2021 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	《深圳价值在线信息科技股份有限公司关于中山联合光电科技股份有限公司 2021 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	深圳价值在线信息科技股份有限公司
第一类限制性股票	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
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（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员
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	自第一类限制性股票首次授予登记完成之日/第二类限制性股票首次授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部解除限售/归属或回购注销/作废失效之日止
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的第一类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，激励对象持有的第一类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，激励对象所获第一类限制性

		股票解除限售所必需满足的条件
归属	指	限制性股票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	限制性股票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	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》
《业务办理指南》	指	《创业板上市公司业务办理指南第 5 号——股权激励》
《公司章程》	指	《中山联合光电科技股份有限公司章程》
《考核管理办法》	指	《中山联合光电科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
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，是由于四舍五入所造成。

第二章 声 明

价值在线接受委托，担任联合光电 2021 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》《业务办理指南》等法律、法规和规范性文件的规定，在联合光电提供有关资料的基础上，发表独立财务顾问意见，以供联合光电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、材料由联合光电提供或为其公开披露的资料，联合光电已向本独立财务顾问保证：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、相关定价依据和定价方法的合理性、是否损害公司利益以及对股东利益的影响等发表意见，不构成对联合光电的任何投资建议，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《中山联合光电科技股份有限公司 2021 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）联合光电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

联合光电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，经公司第三届董事会第三次会议审议通过，尚需公司股东大会审议，主要内容如下：

一、激励工具及股票来源

本激励计划包括第一类限制性股票激励计划和第二类限制性股票激励计划两部分。股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司 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 500.00 万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 22,468.9616 万股的 2.23%，其中首次授予 445.60 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.98%，首次授予部分占本次授予权益总额的 89.12%；预留 54.40 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.24%，预留部分占本次授予权益总额的 10.88%。

其中，第一类限制性股票 100.00 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.45%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 20.00%，首次授予的第一类限制性股票 90.60 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.40%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 18.12%；预留的第一类限制性股票 9.40 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.04%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 1.88%。

第二类限制性股票 400.00 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.78%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 80.00%，首次授予的第二类限制性股票 355.00 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.58%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 71.00%；预留的第二类限制性股票 45.00 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.20%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 9.00%。

公司全部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%。本计划中任何一名激励对象通过全部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第一类限制性股票完成登记或获授的第二类限制性股票完成归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、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

本激励计划首次授予的激励对象总人数为 99 人，包括：

- 1、董事、高级管理人员；
- 2、核心管理人员、核心技术（业务）人员；
- 3、董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象不包括公司独立董事、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、子女以及外籍员工。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（含分公司及控股子公司）存在聘用或劳动关系。

预留授予部分的激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司按要求及时披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

（二）激励对象的分配情况

1、第一类限制性股票激励对象及拟授出权益分配情况

姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	获授的限制性股票占授予总量的比例	获授的限制性股票占当前总股本比例
李成斌	董事、总经理	6.00	1.20%	0.03%
梁绮丽	副总经理、董事会秘书	2.00	0.40%	0.01%
王浩	副总经理	4.00	0.80%	0.02%
聂亚华	副总经理	4.00	0.80%	0.02%
郭耀明	财务总监	4.00	0.80%	0.02%
核心管理人员、核心技术（业务）人员（52人）		70.60	14.12%	0.31%
预留		9.40	1.88%	0.04%
合 计		100.00	20.00%	0.45%

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累计数均未超过公司总股本的1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的20%。

2、本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事、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、子女及外籍员工。

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调整至预留部分或在激励对象之间进行分配，但调整后预留权益比例不得超过本激励计划拟授予权益总量的20%，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%。

4、预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时披露激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

5、以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所致。

2、第二类限制性股票激励对象及拟授出权益分配情况

姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	获授的限制性股票占授予总量的比例	获授的限制性股票占当前总股本比例
李成斌	董事、总经理	12.00	2.40%	0.05%
聂亚华	副总经理	8.00	1.60%	0.04%
郭耀明	财务总监	12.00	2.40%	0.05%
核心管理人员、核心技术（业务）人员（94人）		323.00	64.60%	1.44%
预留		45.00	9.00%	0.20%
合 计		400.00	80.00%	1.78%

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累计数均未超过公司总股本的1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的20%。

2、本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事、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、子女及外籍员工。

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调整至预留部分或在激励对象之间进行分配，但调整后预留权益比例不得超过本激励计划拟授予权益总量的20%，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%。

4、预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时披露激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

5、以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所致。

四、 本激励计划的相关时间安排

（一）第一类限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

1、有效期

本激励计划有效期自第一类限制性股票首次授予登记完成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之日止，最长不超过 60 个月。

2、授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》、《业务办理指南》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日，且在下列期间内不得向激励对象授予限制性股票：

（1）公司定期报告公告前 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；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（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，至依法披露后 2 个交易日内；

（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。

如公司董事、高级管理人员作为激励对象在第一类限制性股票获授前 6 个月内发生过减持股票行为且经核查后不存在利用内幕信息进行交易的情形，则按照

《证券法》中对短线交易的规定自减持之日起推迟 6 个月授予其限制性股票。

3、限售期

激励对象获授的全部第一类限制性股票适用不同的限售期。首次授予部分第一类限制性股票的限售期分别为 12 个月、24 个月和 36 个月；若预留部分第一类限制性股票在 2021 年授予，其限售期分别为 12 个月、24 个月和 36 个月，若预留部分第一类限制性股票在 2022 年授予，其限售期分别为 12 个月和 24 个月。

激励对象根据本激励计划获授的第一类限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象所获授的第一类限制性股票，经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票分红权、配股权、投票权等。限售期内激励对象因获授的第一类限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份限售期的截止日期与限制性股票相同。

公司进行现金分红时，激励对象就其获授的第一类限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有，原则上由公司代为收取，待该部分第一类限制性股票解除限售时返还激励对象；若该部分第一类限制性股票未能解除限售，对应的现金分红由公司收回，并做相应会计处理。

4、解除限售安排

首次授予的第一类限制性股票的解除限售安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售期间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至首次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	自首次授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个解除限售期	自首次授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	20%

若预留部分在 2021 年授予，则预留部分各批次解除限售比例安排与首次授予部分一致；若预留部分在 2022 年授予，则预留部分各批次解除限售比例安排如下表所示：

预留授予解除限售安排	解除限售期间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自预留授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能解除限售的限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的第一类限制性股票，不得递延至下期解除限售。

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、股票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。若届时公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购的，则因前述原因获得的股份将一并回购。

5、禁售期

本次限制性股票激励计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（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）在本计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》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》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

（二）第二类限制性股票激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

1、有效期

本激励计划的有效期为自第二类限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的第二类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。

2、授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后,公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益,并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的,应当及时披露不能完成的原因,并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》、《业务办理指南》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定,授予日必须为交易日。

3、归属安排

本激励计划首次授予的第二类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:

(1) 公司定期报告公告前 30 日内,因特殊情况推迟年度报告、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;

(2) 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内;

(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,至依法披露后 2 个交易日内;

(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。

首次授予的第二类限制性股票的归属安排如下表所示：

首次授予归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	20%

若预留部分在 2021 年授予，则预留部分各批次归属比例安排与首次授予部分一致；若预留部分在 2022 年授予，则预留部分各批次归属比例安排如下表所示：

预留授予归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未归属的第二类限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，作废失效。

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属，作废失效。

4、禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限

制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期，激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》、《证券法》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、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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）在本计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》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》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确定方法

（一）第一类限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

1、第一类限制性股票首次授予价格

第一类限制性股票首次授予价格为每股7.93元，即满足授予条件后，激励对象可以每股7.93元的价格购买公司向激励对象增发的公司A股普通股股票。

2、第一类限制性股票首次授予价格的确定方法

第一类限制性股票首次授予价格不得低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划草案公布前1个交易日交易均价（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15.86元的50%，为每股7.93元；

(2) 本激励计划草案公布前120个交易日交易均价（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量）每股15.28元的50%，为每股7.64元。

3、预留第一类限制性股票的授予价格的确定方法

预留第一类限制性股票在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的摘要。预留第一类限制性股票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) 预留第一类限制性股票预留授予董事会决议公布前1个交易日的公司股票交易均价的50%；

(2) 预留第一类限制性股票预留授予董事会决议公布前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一的50%。

(二) 第二类限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

1、第二类限制性股票首次授予价格

第二类限制性股票首次授予部分的授予价格为每股 7.93 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 7.93 元的价格购买公司向激励对象增发的公司 A 股普通股股票。

2、第二类限制性股票首次授予价格的确定方法

第二类限制性股票首次授予价格不得低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

(1) 本激励计划草案公布前 1 个交易日交易均价（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 15.86 元的 50%，为每股 7.93 元；

(2) 本激励计划草案公布前 120 个交易日交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）每股 15.28 元的 50%，为每股 7.64 元。

3、预留第二类限制性股票的授予价格的确定方法

预留第二类限制性股票在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并

披露授予情况的摘要。预留第二类限制性股票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）预留第二类限制性股票预留授予董事会决议公布前 1 个交易日的公司股票交易均价的 50%；

（2）预留第二类限制性股票预留授予董事会决议公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司股票交易均价之一的 50%。

六、本激励计划的授予与解除限售/归属条件

（一）第一类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

只有在同时满足下列条件时，激励对象才能获授限制性股票：

（1）公司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；

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；

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解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和进行回购注销，若激励对象对上述情形负有个人责任的，则其已获授的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；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解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购。

（3）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的第一类限制性股票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	
	目标值(A _m)	触发值(A _n)
第一个解除限售期	2021年净利润达到 8,172.68万元	
第二个解除限售期	2022年净利润达到11,352.48万元 或2021-2022两年累计净利润达到 19,525.16万元	2022年净利润达到10,080.56万元 或2021-2022两年累计净利润达 到18,253.24万元
第三个解除限售期	2023年净利润达到16,440.16万元 或2021-2023三年累计净利润达到 35,965.32万元	2023年净利润达到15,168.24万元 或2021-2023三年累计净利润达 到33,421.48万元

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下所示：

①若预留部分在2021年授予，则预留部分各年度业绩考核目标与首次授予一致；

②若预留部分在2022年授予，则预留部分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A	
	目标值(A _m)	触发值(A _n)
第一个解除限售期	2022年净利润达到11,352.48万 元或2021-2022两年累计净利润	2022年净利润达到10,080.56万元 或2021-2022两年累计净利润达到

	达到19,525.16万元	18,253.24万元
第二个解除限售期	2023年净利润达到16,440.16万元或2021-2023三年累计净利润达到35,965.32万元	2023年净利润达到15,168.24万元或2021-2023三年累计净利润达到33,421.48万元

按照以上业绩指标，各期解除限售比例与考核期考核指标完成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例（X）
净利润	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	$60\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 40\%$
	$A < A_n$	0

注：1、上述“净利润”指经审计的上市公司合并报表后的净利润，且考核年度（2021-2023）的净利润为剔除公司2020年股票期权与限制性股票激励计划及本次激励计划股份支付费用影响的数值。

2、上述限制性股票解除限售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。

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计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和进行回购注销，不得递延至下期解除限售。

（4）激励对象层面考核要求

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。公司依据激励对象的解除限售前一年的考核结果确认其解除限售比例。激励对象个人考核结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级，分别对应考核结果如下表所示：

个人考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%		80%	0

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年实际解除限售数量= 个人

当年计划解除限售的数量×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象按照当年实际解除限售数量解除限售限制性股票，考核当年不得解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期。由于激励对象个人考核原因不得解除限售的限制性股票按授予价格回购注销。

激励对象为公司董事、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解除限售，除满足上述解除限售条件外，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。

（二）第二类限制性股票的授予与归属条件

1、限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时，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，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。

2、第二类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：

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，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：

本激励计划的考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标	
	目标值(A _m)	触发值(A _n)
第一个归属期	2021年净利润达到 8,172.68万元	
第二个归属期	2022年净利润达到11,352.48万元或2021-2022两年累计净利润达到19,525.16万元	2022年净利润达到10,080.56万元或2021-2022两年累计净利润达到18,253.24万元
第三个归属期	2023年净利润达到16,440.16万元或2021-2023三年累计净利润达到35,965.32万元	2023年净利润达到15,168.24万元或2021-2023三年累计净利润达到33,421.48万元

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下所示：

①若预留部分在2021年授予，则预留部分各年度业绩考核目标与首次授予一致；

②若预留部分在2022年授予，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标	
	目标值(A _m)	触发值(A _n)
第一个归属期	2022年净利润达到11,352.48万元或2021-2022两年累计净利润达到19,525.16万元	2022年净利润达到10,080.56万元或2021-2022两年累计净利润达到18,253.24万元
第二个归属期	2023年净利润达到16,440.16万元或2021-2023三年累计净利润达到35,965.32万元	2023年净利润达到15,168.24万元或2021-2023三年累计净利润达到33,421.48万元

按照以上业绩指标，各期归属比例与考核期考核指标完成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
净利润	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	$60\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 40\%$
	$A < A_n$	0

注：1、上述“净利润”指经审计的上市公司合并报表后的净利润，且考核年度（2021-2023）的净利润为剔除公司2020年股票期权与限制性股票激励计划及本次激励计划股份支付费用影响的数值。

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。

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计划归属的限制性股票均不得归属，并作废失效，不得递延至下期归属。

（5）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。公司依据激励对象归属前一年的考核结果确认其归属比例。激励对象个人考核结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级，分别对应考核结果如下表所示：

个人考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%		80%	0

在公司业绩目标达成的前提下，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×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，不可递延至下期。

激励对象为公司董事、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《公司考核管理办法》执行。

（三）考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划考核指标分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

本激励计划公司层面的考核指标选取经审计的上市公司合并报表后的净利润，且考核年度（2021-2023）的净利润为剔除公司2020年股票期权与限制性股票激励计划及本次激励计划股份支付费用影响的数值。该指标能够真实反映公司的经营情况和盈利能力，是衡量企业经营效益和成长性的有效性指标，能够树立较好的资本市场形象。公司是一家集光成像、光显示、光感知为核心技术的专业镜头、光电产品及系统解决方案提供商。经过多年光学领域技术的沉淀和深耕，公司掌握了光学镜头及光电产品的设计开发、超精密模具技术及智能制造技术，拥有非球面镜片、菲涅尔镜片、自由曲面镜片等核心光学器件的制造工艺，从光学设计、模具设计、精密加工、开发到全智能组装制造系统，公司的光电产品在光成像、光显示、光感知领域已形成完整的产业链。随着5G技术的日趋成熟，人工智能的兴起，公司的光电产品已广泛应用于安防视频监控、消费电子、新型显示、智能驾驶等领域。近年来，公司所处行业发展势头强劲，市场处于快速扩张阶段，在综合考虑了宏观环境、历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况的基础上，兼顾本激励计划的激励作用，本次设置了公司业绩考核目标。本次激励计

划的公司考核指标设定合理、科学。对激励对象而言，业绩目标明确，有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，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，同时具有一定的挑战性。

除公司层面的业绩考核外，公司还对激励对象个人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考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

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《中山联合光电科技股份有限公司 2021 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《股权激励计划（草案）》中已规定，如在股权激励计划存续期间出现上述情形之一时，股权激励计划即行终止，对激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和进行回购注销，若激励对象对上述情形负有个人责任的，则其已获授的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；已获授但尚未归属的第二类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：联合光电符合《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《股权激励计划（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、资金来源、授予条件、授予安排、有效期、授予日、限售期、解除限售/归属期、禁售期、授予价格、解除限售/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，本独立财务顾问认为：《股权激励计划（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，公司本次激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事以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、子女及外籍员工，且不存在如下情形：

- （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；
- （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。

《股权激励计划（草案）》中明确规定：“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（含分公司及控股子公司）存在聘用或劳动关系。”

综上，本独立财务顾问认为：联合光电本次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 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、限制性股票激励计划的权益授出总额度

联合光电 2021 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，累计不超过公司股本总额的 20%。

2、限制性股票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期内的股权激励计划获授的本公司股票累计均未超过公司股本总额的 1%。

经核查，本独立财务顾问认为：联合光电 2021 年限制性股票激励计划的权益授出总额度符合《上市规则》第八章之第 8.4.5 条规定，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自筹资金”，并且公司承诺：“不为激励对象依本次激励计划获取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：“本人参加激励计划的资金来源为自筹资金”。

综上，本独立财务顾问认为：联合光电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、解除限售/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：联合光电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

经核查，本独立财务顾问认为：联合光电 2021 年限制性股票激励计划的授予价格符合《管理办法》第二十三条及《上市规则》第八章之第 8.4.4 条规定，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和优秀高端人才的引进，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

（一）限制性股票的会计处理方法

第一类限制性股票的会计处理

按照财政部《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，公司将在限售期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

第二类限制性股票的会计处理

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。在等待期内的每个资产负债表日，公司应当以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基础，按照授予日股票期权的公允价值，计算当期需确认的股份支付费用，计入相关成本或费用和资本公积。因此，公司将采用期权定价模型确定授予日股票期权的公允价值的，该公允价值包括期权的内在价值和时间价值。公司选择 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型，以 2021 年 8 月 23 日作为基准日对本次授予的 355.00 万第二类股限制性股票进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

(1) 标的股价：16.21 元/股（假设授予日收盘价同 2021 年 8 月 23 日收盘价为元/股）

(2) 有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（第二类限制性股票授予之日起至每期归属日的期限）；

(3) 历史波动率：25.6441%、27.2764%、27.9622%（分别采用创业板综指最近一年、两年、三年的平均波动率）；

(4) 无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）；

(5) 股息率：0.6165%（采用公司最近一年的股息率）。

（二）预计本激励计划实施对各期经营业绩的影响

1、第一类限制性股票的公允价值测算

公司向激励对象首次授予限制性股票 90.60 万股，按照草案公布前一个交易日（2021 年 8 月 23 日）的收盘数据预测限制性股票的公允价值，预计授予的限制性股票费用总额为 750.17 万元。

2、第二类限制性股票的公允价值测算

公司向激励对象首次授予限制性股票 355.00 万股，按照草案公布前一个交易日（2021 年 8 月 23 日）的收盘数据预测限制性股票的公允价值，预计首次授予的限制性股票费用总额为 2,998.25 万元。

3、本激励计划预计对公司合并利润报表的影响

假设公司 2021 年 9 月初授予激励对象限制性股票，且授予的全部激励对象均符合本计划规定的解除限售/归属条件且在各解除限售/归属期内全部解除限售/归属，则本激励计划对 2021-2024 年会计成本的影响如下表所示：

	需摊销的总费用 (万元)	2021年 (万元)	2022年 (万元)	2023年 (万元)	2024年 (万元)
第一类限制性股票	750.17	166.70	400.09	150.03	33.34

第二类限制性股票	2,998.25	661.73	1,592.30	606.53	137.70
合计	3,748.42	828.43	1,992.39	756.56	171.04

注：①上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日、授予价格和授予/归属数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

②上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

③以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所致。

经核查，本独立财务顾问认为：联合光电实施股权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

本次限制性股票激励计划考核指标分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

本激励计划公司层面的考核指标选取经审计的上市公司合并报表后的净利润，且考核年度（2021-2023）的净利润为剔除公司2020年股票期权与限制性股票激励计划及本次激励计划股份支付费用影响的数值。该指标能够真实反映公司的经营情况和盈利能力，是衡量企业经营效益和成长性的有效性指标，能够树立较好的资本市场形象。公司是一家集光成像、光显示、光感知为核心技术的专业镜头、光电产品及系统解决方案提供商。经过多年光学领域技术的沉淀和深耕，公司掌握了光学镜头及光电产品的设计开发、超精密模具技术及智能制造技术，拥有非球面镜片、菲涅尔镜片、自由曲面镜片等核心光学器件的制造工艺，从光学设计、模具设计、精密加工、开发到全智能组装制造系统，公司的光电产品在光成像、光显示、光感知领域已形成完整的产业链。随着5G技术的日趋成熟，人工智能的兴起，公司的光电产品已广泛应用于安防视频监控、消费电子、新型显示、智能驾驶等领域。近年来，公司所处行业发展势头强劲，市场处于快速扩

张阶段，在综合考虑了宏观环境、历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况的基础上，兼顾本激励计划的激励作用，本次设置了公司业绩考核目标。本次激励计划的公司考核指标设定合理、科学。对激励对象而言，业绩目标明确，有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，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，同时具有一定的挑战性。

公司还对激励对象个人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考核年度绩效考评结果，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

联合光电董事会为配合公司股权激励计划的实施，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》《股权激励计划（草案）》相关规定，结合公司实际情况，制订了《2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，在一定程度上能够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。此外，《2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》还对考核机构、考核范围、考核指标及标准、考核期间与次数、考核程序、考核结果管理等进行了明确的规定，在考核操作上具有较强的可操作性。

经分析，本独立财务顾问认为：联合光电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为公司董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员，以及董事会认为需要激励的其他人员，这些激励对象对公司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，吸引和保留专业管理、核心技术和业务人才，更能将公司管理团队、核心骨干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，第一类限制性股票的授予、第二类限制性股票的归属相当于激励对象认购了联合光电定向发行的股票，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，联合光电本次激励计划的实施将对上市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）联合光电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》《业务办理指南》及《公司章程》等有关法律、法规和规范性文件的规定。本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

（二）联合光电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）在联合光电《股权激励计划（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，激励对象应当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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

综上，本独立财务顾问认为：联合光电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《中山联合光电科技股份有限公司 2021 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，请投资者以联合光电公告的原文为准。

（二）作为联合光电本次股权激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，联合光电股权激励计划的实施尚需联合光电股东大会审议通过。

第六章 备查文件及备查地点

一、备查文件目录

（一）《中山联合光电科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要；

（二）《中山联合光电科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》；

（三）中山联合光电科技股份有限公司第三届董事会第三次会议决议；

（四）中山联合光电科技股份有限公司独立董事关于第三届董事会第三次会议相关事项的独立意见；

（五）中山联合光电科技股份有限公司第三届监事会第三次会议决议；

（六）中山联合光电科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单；

（七）《广东信达律师事务所关于中山联合光电科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》；

（八）中山联合光电科技股份有限公司《上市公司股权激励计划自查表》；

（九）《中山联合光电科技股份有限公司章程》。

二、备查文件地点

中山联合光电科技股份有限公司

联系地址：中山市火炬开发区益围路 10 号四楼董事会办公室

电话号码：0760-86138999-88909

传真号码：0760-86138111

联系人：朱洪婷

本独立财务顾问报告一式两份。

（本页无正文，为《深圳价值在线信息科技股份有限公司关于中山联合光电科技股份有限公司 2021 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：深圳价值在线信息科技股份有限公司

2021 年 8 月 23 日