



信達律師事務所
SUNDIAL LAW FIRM

关于欧菲光集团股份有限公司
2024年第一期限制性股票及股票期权激励计划调整
事项的法律意见书

中国 深圳 福田区 益田路 6001 号太平金融大厦 11、12 楼 邮政编码：518038

11F/12F., Taiping Finance Tower, 6001 Yitian Road, Futian District, Shenzhen, P.R. China 518038

电话(Tel.): (0755) 8826 5288 传真(Fax.): (0755) 8826 5537

网址 (Website) : www.sundiallawfirm.com

广东信达律师事务所
关于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
调整事项的法律意见书

信达励字（2025）第104号

致：欧菲光集团股份有限公司

广东信达律师事务所（以下简称“信达”）接受欧菲光集团股份有限公司（以下简称“欧菲光”或“公司”）的委托，担任公司本次实行 2024 年第一期限限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“本股权激励计划”“本计划”“本激励计划”）的专项法律顾问。信达根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《欧菲光集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《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》（以下简称“《2024 年第一期股权激励计划》”）的相关规定，就公司《2024 年第一期股权激励计划》调整个人层面绩效考核要求及根据最新《公司法》《管理办法》等安排调整相关条款（以下简称“本次调整”）相关事项出具本《广东信达律师事务所关于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调整事项的法律意见书》（以下简称“《法律意见书》”）。

信达是在中华人民共和国合法注册并具有中华人民共和国法律执业资格的律师事务所，有资格依据中华人民共和国有关法律、法规、规范性文件的规定以及根据对本《法律意见书》出具日前已发生或存在事实的调查、了解，出具本《法律意见书》项下之法律意见。

为出具本《法律意见书》，信达律师作如下声明：

1. 信达在工作过程中，已得到欧菲光的保证：公司已向信达律师提供了信达律师认为制作《法律意见书》所必须的原始书面材料、副本材料和口头证言，一切足以影响本《法律意见书》的事实和文件均已向信达律师披露，其所提供的文件和材料均为真实、准确、完整和有效的，无隐瞒、虚假和重大遗漏之处，且文件材料为副本或者复印件的，均与原件一致和相符。

2. 本《法律意见书》是信达律师依据出具日以前欧菲光已经发生或存在的事实作出的。

3. 信达律师已履行法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，对欧菲光提供的与出具本《法律意见书》有关的所有文件资料及证言进行了审查判断，保证本《法律意见书》不存在虚假记载、误导性陈述及重大遗漏。本所及经办律师依据《证券法》、《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》等规定及本法律意见书出具日以前已经发生或者存在的事实，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，进行了充分的核查验证，保证本法律意见所认定的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并承担相应法律责任。

4. 对于本《法律意见书》至关重要而又无法得到独立的证据支持的事实，信达律师有赖于政府有关部门、公司或者其他有关单位出具的证明文件。

5. 信达仅就与本激励计划所涉及到的有关中华人民共和国法律问题发表法律意见，并不对有关会计、审计等非法律专业事项发表意见。

6. 本《法律意见书》仅供欧菲光实施本激励计划之目的使用，不得用作其他任何目的。

信达律师根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定、《公司章程》及律师从事证券法律业务规则，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具法律意见如下：

一、本激励计划的批准或授权

（一）本激励计划已履行的批准与授权

1. 2024年3月4日，公司召开第五届董事会第二十六次（临时）会议，审议通过了《关于公司<2024年第一期限限制性股票与股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024年第一期限限制性股票与股票期权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2024年第一期限限制性股票与股票期权激励计划相关事宜的议案》。同日，公司召开第五届监事会第二十一一次（临时）会议审议通过了《关于公司<2024年第一期限限制性股票与股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024年第一期限限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于审核公司<2024年第一期限限制性股票与股票期权激励计划激励对象名单>的议案》等本股权激励计划相关的议案。

2. 2024年5月15日，公司召开2023年年度股东大会，审议通过了《关于公司<2024年第一期限限制性股票与股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024年第一期限限制性股票与股票期权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2024年第一期限限制性股票与股票期权激励计划相关事宜的议案》。

3. 2024年5月16日，公司召开第五届董事会第二十九次（临时）会议及第五届监事会第二十四次（临时）会议，审议通过了《关于调整2024年第一期限限制性股票与股票期权激励计划激励对象名单及授予数量的议案》《关于向激励对象授予限制性股票与股票期权的议案》。

4. 2025年5月19日，公司召开第六届董事会第七次（临时）会议和第六届监事会第六次（临时）会议，审议通过了《关于公司2024年第一期限限制性股票与股票期权激励计划第一个行权期行权条件成就的议案》《关于注销公司2024年第一期限限制性股票与股票期权激励计划部分股票期权的议案》。

5. 2025年6月27日，公司召开第六届董事会第八次（临时）会议和第六届监事会第七次（临时）会议，审议通过了《关于回购注销公司2024年第一期限限制性股票与股票期权激励计划部分限制性股票的议案》《关于公司2024年第一期限限制性股票与股票期权激励计划之限制性股票第一个解除限售期解除限售条件成就的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会审议通过了前述2项议案，监事

会发表了核查意见。

（二）本次调整的批准与授权

2025年7月29日，公司召开第六届董事会第九次（临时）会议和第六届监事会第八次（临时）会议，审议通过了《关于修订〈2023年第一期股票期权激励计划（草案）〉〈2024年第一期限制性股票与股票期权激励计划（草案）〉及相关文件的议案》，关联董事已回避表决。公司监事会、董事会薪酬与考核委员会对本次调整发表了核查意见。

信达律师认为，截至本法律意见书出具日，本次调整已取得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》《2024年第一期股权激励计划》的相关规定。

二、本次调整的具体情况

根据公司出具的说明，为保障公司《2024年第一期股权激励计划》与公司内部考核制度、最新的股权激励相关法规及其他证券监管规则修订等的衔接性和一致性，充分调动激励对象的工作积极性和创造性，综合考虑公司实际经营情况，对《2024年第一期股权激励计划》相关条款进行调整，调整前后的具体情况如下：

（一）调整个人层面绩效考核要求

1. “第五章 本激励计划的具体内容”之“一、限制性股票激励计划”

调整前：

...

2、限制性股票的解除限售条件

（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。

调整后：

...

2、限制性股票的解除限售条件

(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，并依照激励对象个人绩效考核结果确定其解除限售的比例，具体情况如下表所示：

考核结果	C级（含C）以上	D级	E级
个人层面解除限售比例	100%	60%	0%

若公司层面业绩考核要求达标，激励对象个人当年实际可解除限售数量=个人当年计划解除限售数量×个人层面解除限售比例。

激励对象对应考核当年的限制性股票因个人年度综合绩效考核原因不能解除限售或者不能完全解除限售的，公司按照本激励计划相关规定，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

2. “第五章 本激励计划的具体内容”之“二、股票期权激励计划”

调整前：

...

2、股票期权的行权条件

(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。

调整后：

…

2、股票期权的行权条件

(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，并依照激励对象个人绩效考核结果确定其行权的比例，具体情况如下表所示：

考核结果	C级（含C）以上	D级	E级
个人层面行权比例	100%	60%	0%

若公司层面业绩考核要求达标，激励对象个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权数量×个人层面行权比例。

激励对象对应考核当年的股票期权因个人年度综合绩效考核原因不能行权或者不能完全行权的，公司按照本激励计划相关规定，由公司注销。

（二）根据最新《公司法》《管理办法》《上市公司独立董事管理办法》的相关规定及公司根据新的监管规则的安排修订《2024年第一期股权激励计划》的部分条款

修订前	修订后
<p>声明</p> <p>本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。</p>	<p>声明</p> <p>本公司及全体董事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。</p>
<p>第三章 本激励计划的管理机构</p> <p>三、监事会是本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和证券交易所的业务规则进行监</p>	<p>第三章 本激励计划的管理机构</p> <p>三、薪酬委员会是本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。薪酬委员会对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和证券交易所的业务规则</p>

修订前	修订后
<p>督，并且负责审核激励对象的名单。独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。</p> <p>四、公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。</p> <p>.....</p> <p>激励对象在行使权益前，监事会应当就本次股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。</p>	<p>进行监督，并且负责审核激励对象的名单。独立董事将在公司股东会审议股权激励计划时向所有股东征集委托投票权。</p> <p>四、公司在股东会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，薪酬委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。</p> <p>.....</p> <p>激励对象在行使权益前，薪酬委员会应当就本次股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。</p>
<p>第五章 本激励计划的具体内容</p> <p>一、限制性股票激励计划</p> <p>（三）限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排及禁售期</p> <p>2、授予日</p> <p>上市公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：</p> <p>（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；</p> <p>（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；</p> <p>（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；</p> <p>（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。</p> <p>5、禁售期</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p> <p>二、股票期权激励计划</p> <p>4、可行权日</p> <p>本激励计划股票期权自等待期满后开始可行权。可行权日必须为交易日，但不得在下</p>	<p>第五章 本激励计划的具体内容</p> <p>一、限制性股票激励计划</p> <p>（三）限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排及禁售期</p> <p>2、授予日</p> <p>上市公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：</p> <p>（1）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；</p> <p>（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；</p> <p>（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；</p> <p>（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。</p> <p>如相关法律、行政法规、部门规章对不得授予的期间另有规定的，以相关规定为准。</p> <p>5、禁售期</p> <p>（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在就任时确定的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。</p> <p>（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《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关规定。</p>

修订前	修订后
<p>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）：</p> <p>（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；</p> <p>（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；</p> <p>（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；</p> <p>（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。</p> <p>6、禁售期</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p>	<p>二、股票期权激励计划</p> <p>4、可行权日</p> <p>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）：</p> <p>（1）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；</p> <p>（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；</p> <p>（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；</p> <p>（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。</p> <p>上述“重大事件”为公司依据《证券法》《深圳证券交易所股票上市规则》《上市公司信息披露管理办法》的规定应当披露的交易或其他重大事项。在本激励计划有效期内，如相关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生变化，则本激励计划股票期权的行权日将根据最新规定相应调整。</p> <p>6、禁售期</p> <p>（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在就任时确定的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。</p> <p>（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《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关规定。</p>
<p>第七章 本激励计划的实施程序</p> <p>三、限制性股票的解除限售程序</p> <p>（一）应当就本激励计划设定的解除限售条件是否成就进行审议，监事会应当发表明确意见。律师事务所应当对激励对象解除限售的条件是否成就出具法律意见。对于满足解</p>	<p>第七章 本激励计划的实施程序</p> <p>三、限制性股票的解除限售程序</p> <p>（一）应当就本激励计划设定的解除限售条件是否成就进行审议，薪酬委员会应当发表明确意见。律师事务所应当对激励对象解除限售的条件是否成就出具法律意见。对于满</p>

修订前	修订后
<p>除限售条件的激励对象，由公司统一办理解除限售事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司回购并注销其持有的该次解除限售期对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。</p> <p>四、股票期权的行权程序</p> <p>（一）激励对象在行权前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本计划设定行权条件是否成就进行审议，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行使权益的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，由公司办理行权事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。</p> <p>七、本激励计划的变更程序</p> <p>（三）监事会应当就变更后的计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。律师事务所应当就变更后的计划是否符合《管理办法》等法律法规的有关规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。</p>	<p>足解除限售条件的激励对象，由公司统一办理解除限售事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司回购并注销其持有的该次解除限售期对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。</p> <p>四、股票期权的行权程序</p> <p>（一）激励对象在行权前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本计划设定行权条件是否成就进行审议，薪酬委员会应当同时发表明确意见，律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，由公司办理行权事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。</p> <p>七、本激励计划的变更程序</p> <p>（三）薪酬委员会应当就变更后的计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。律师事务所应当就变更后的计划是否符合《管理办法》等法律法规的有关规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。</p>
<p>第九章 公司/激励对象发生异动的处理</p> <p>二、激励对象发生异动的处理</p> <p>（二）激励对象发生职务变更</p> <p>2、若激励对象担任监事或独立董事或其他不能持有限制性股票、股票期权的人员，则已解除限售的限制性股票、已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格回购并注销，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。</p>	<p>第九章 公司/激励对象发生异动的处理</p> <p>二、激励对象发生异动的处理</p> <p>（二）激励对象发生职务变更</p> <p>2、若激励对象担任独立董事或其他不能持有限制性股票、股票期权的人员，则已解除限售的限制性股票、已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格回购并注销，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。</p>

此外，《2024年第一期股权激励计划》中关于“股东大会”的表述统一修订为“股东会”。并对《2024年第一期限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》的部分内容进行同步修订。

除上述调整内容外，《2024年第一期股权激励计划》《2024年第一期限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》的其他内容不变。

信达律师认为，本次调整符合《管理办法》及《2024 年第一期股权激励计划》的相关规定，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

三、结论意见

综上所述，信达律师认为，截至本法律意见书出具日，本次调整已取得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》《2024 年第一期股权激励计划》的相关规定，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形；本次调整尚需提交公司股东大会审议，并按照相关法律法规、规章及规范性文件的规定履行相应的信息披露义务。

本《法律意见书》正本一式贰份，每份具有同等法律效力。经信达负责人、信达律师签字及信达盖章后生效。

（以下无正文）

(此页无正文, 为《广东信达律师事务所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调整事项的法律意见书》之签署页)



负责人:

李 忠

经办律师:

李 运

廖 敏

2024年 7月 29日