



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（草案）的  
法律意见书

观韬法意字（2022）第0824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（以下简称“本所”）接受青岛海泰新光科技股份有限公司（以下简称“海泰新光”或“公司”）的委托，作为公司 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“本计划”）的专项法律顾问，就海泰新光实行本激励计划所涉及的相关事宜出具本法律意见书。

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》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《科创板股票上市规则》”）、上海证券交易所《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》（以下简称“《自律监管指南》”）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》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定出具。
- 2、为出具本法律意见书，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行规则（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，就海泰新光本激励计划的合法合规性、涉及的法定程序、信息披露等事项进行了审查，查阅了海泰新光向本所提供的本所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、本所已得到了海泰新光如下保证：公司已经提供了本所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、本所仅就与本激励计划相关的法律问题发表意见，并不对本激励计划所涉财务、会计、审计、资产评估等事项出具意见。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。
- 5、本法律意见书仅供公司为实行本计划之目的使用，未经本所事先书面许可，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计划的必备文件之一，随同其他材料一并提交上海证券交易所（以下简称“上交所”）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。

## （正文）

### 一、公司实施本激励计划的主体资格和条件

#### （一）主体资格

1. 经 2021 年 1 月 12 日中国证监会（证监许可[2021]90 号文）批复同意，海泰新光首次向社会公开发行普通股 21,780,000 股股票，并于 2021 年 2 月 26 日在上海证券交易所科创板公开上市交易，股票简称为“海泰新光”，股票代码为“688677”。
2. 海泰新光现持有青岛市市场监督管理局核发的统一社会信用代码为 91370200747243684J 的《营业执照》，注册地址为青岛市崂山区科苑纬四路 100 号，注册资本为人民币 8696 万元，法定代表人为郑安民，营业期限为 2003 年 6 月 11 日至无固定期限，经营范围为：许可项目：第二类医疗器械生产；第三类医疗器械生产；第三类医疗器械经营；技术进出口；进出口代理。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动，具体经营项目以相关部门批准文件或许可证件为准）一般项目：第一类医疗器械生产；第一类医疗器械销售；第二类医疗器械销售；光电子器件制造；光学仪器制造；光电子器件销售；光学仪器销售；技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广；信息咨询服务（不含许可类信息咨询服务）；非居住房地产租赁。（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）

本所律师经核查后认为，截至本法律意见书出具之日，海泰新光系依法成立并有效存续的股份有限公司，不存在根据法律、法规或《公司章程》规定需要终止的情形。

## （二）不存在不得实施股权激励的情形

根据安永华明会计师事务所（特殊普通合伙）对公司 2021 年度财务报告审计后出具的标准无保留意见的“安永华明（2022）审字第 61544479\_J01”号《审计报告》、公司《2021 年年度报告》、公司出具的说明并经本所律师适当核查，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（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 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；

（5）中国证监会认定的其他情形。

综上，本所律师认为，海泰新光为依法设立并有效存续的上市公司，不存在根据法律、法规及《公司章程》规定需要终止的情形，也不存在《管理办法》第七条规定的不得进行激励计划的情形，具备《管理办法》规定的实行本激励计划的主体资格和条件。

## 二、本激励计划内容的合法合规性

2022 年 8 月 24 日，公司第三届董事会第七次会议审议通过了《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）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）及其摘要。

《激励计划（草案）》由“本激励计划的目的与原则”、“本激励计划的管理机构”、“激励对象的确定依据和范围”、“限制性股票的激励方式、来源、数量和分配”、“本激励计划的有效期限、授权日、归属安排和禁售期”、“限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法”、“限制性股票的授予与归属条件”、“股权及计划的实施程序”、“限制性股票激励计划的调整方案和程序”、“限制性股票的会计处理”、“公司/激励对象各自的权利义务”、“公司/激励对象发生异动的处理”等事项作出了规定，主要内容如下：

### （一）本激励计划的目的与原则

根据《激励计划（草案）》，本次股权激励计划的目的是：进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司其他骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

## （二）激励对象的确定依据和范围

1. 根据《激励计划（草案）》，本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。
2. 根据《激励计划（草案）》，本激励计划激励对象为公司中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司其他骨干员工（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）。
3. 根据《激励计划（草案）》及公司出具的说明，本激励计划激励对象共计 123 人，包括：中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司其他骨干员工。根据所在业务板块的不同，本激励计划的激励对象分以下两类：第一类激励对象共 82 人；第二类激励对象共 41 人。

本计划的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。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本计划的考核期内于公司或控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

根据公司第三届董事会第七次会议及公司出具的说明，并经本所律师适当核查，截至本法律意见书出具之日，本激励计划激励对象不存在《管理办法》第八条规定的下列不得成为激励对象的情形：

- (a) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- (b) 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；
- (c) 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；

- (d) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的；
  - (e) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
  - (f) 中国证监会认定的其他情形。
4. 根据《激励计划（草案）》，本激励计划经董事会审议通过后，公司应当在召开股东大会前，在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

本所律师认为，本计划激励对象的确定依据和范围符合《管理办法》第八条、第十五条、第三十七条和《科创板股票上市规则》第 10.4 条的规定。

### （三）限制性股票的激励方式、来源、数量和分配

1. 根据《激励计划（草案）》，本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，涉及的标的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。
2. 根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟向激励对象授予权益总计 127.00 万份，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划公告日公司股本总额 8,698.00 万股的 1.46%。

公司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 20%。参与本激励计划的任何一名激励对象因公司股权激励计划所获授的且尚在激励计划有效期内的权益总额累计未超过公司股本总额的 1%。

本激励计划公告日至激励对象获授限制性股票前，以及激励对象获授限制性股票后至归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票授予数量进行相应的调整。

3. 根据《激励计划（草案）》，本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)	占本激励计划授予限制性股票总数的比例	占本计划公告日股本总额的比例
<b>一、第一类激励对象</b>					
	中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司其他骨干员工（82人）		66.90	52.68%	0.77%
<b>二、第二类激励对象</b>					
	中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司其他骨干员工（41人）		60.10	47.32%	0.69%
	总计		127.00	100%	1.46%

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未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。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未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20%。

2、本激励计划涉及的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上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、上述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。

本所律师认为，本次激励计划限制性股票的激励方式、来源、数量和分配符合《管理办法》第十二条、第十四条、第十五条和《科创板股票上市规则》第 10.8 条的规定。

#### （四）本激励计划的有效期限、授权日、归属安排和禁售期

##### 1. 本激励计划有效期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划有效期自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 48 个月。

##### 2. 本激励计划授予日

根据《激励计划（草案）》，授予日在本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，应及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未完成授予的限制性股票失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

##### 3. 本激励计划的归属安排

根据《激励计划（草案）》，本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，且获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

- (a) 公司年度报告、半年度报告公告前 30 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，至公告前 1 日；
- (b) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；
- (c) 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，至依法披露之日内；
- (d) 中国证监会及上海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。

本激励计划对两类激励对象的限制性股票的归属期限和归属安排如下表所示：

第一类激励对象		
归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	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	40%
第二个归属期	自相应部分的限制性股票授予之日起 24 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 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自相应部分的限制性股票授予之日起 36 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 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

第二类激励对象		
归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	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	20%
第二个归属期	自相应部分的限制性股票授予之日起 24 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 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个归属期	自相应部分的限制性股票授予之日起 36 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 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

在上述约定期间内未归属的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。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。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。

#### 4. 本激励计划的禁售期

根据《激励计划（草案）》，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》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海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：

- (a) 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。
- (b) 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。



- (c) 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》《上海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。
- (d) 在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海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相关规定。

本所律师认为，本次激励计划关于有效期、授予日、归属安排及禁售期的规定符合《管理办法》第十三条、第十六条、第十九条、第二十四条、第二十五条和《科创板股票上市规则》第 10.7 条的规定。

#### (五) 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

##### 1. 授予价格

根据《激励计划（草案）》，授予限制性股票的授予价格为 42.87 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 42.87 元的价格购买公司向激励对象增发的公司限制性股票。

##### 2. 授予价格的确定方法

授予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：

- (a) 本计划草案公告前 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）每股 85.7222 元的 50%，为每股 42.87 元；
- (b) 本计划草案公告前 120 个交易日公司股票交易均价（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 83.4103 元的 50%，为每股 41.71 元。

本所律师认为，本次激励计划授予价格及授予价格的确定方法符合《管理办法》第二十三条和《科创板股票上市规则》第 10.6 条的规定。

#### (六) 限制性股票的授予与归属条件

##### 1. 授予条件

根据《激励计划（草案）》，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）公司未发生以下任一情形：

- (a) 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；
- (b) 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；
- (c) 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；
- (d) 法律法规规定不得实行股权激励的；
- (e) 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：

- (a) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- (b) 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；
- (c) 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；
- (d) 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；
- (e) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (f) 中国证监会认定的其他情形。

## 2. 归属条件

根据《激励计划（草案）》，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）公司未发生以下任一情形：

- (a) 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；
- (b) 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；
- (c) 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；
- (d) 法律法规规定不得实行股权激励的；
- (e) 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：

- (a) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- (b) 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；
- (c) 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；
- (d) 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；
- (e) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (f) 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。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归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

(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。

限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

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 (Bm)
第一个归属期	2022	40.00%	32.00%
第二个归属期	2023	70.00%	56.00%
第三个归属期	2024	110.00%	88.00%

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)	$B \geq B_m$	$B_x = 1$
	$B_n \leq B < B_m$	$B_x = B / B_m$
	$B < B_n$	$B_x = 0$

确定公司层面归属比例X的规则  
 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。

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, 不得归属或递延至下期归属。

#### (4) 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:

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%

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。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

#### (5) 考核指标的科学性和合理性说明

公司限制性股票激励计划考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

在公司层面业绩考核指标方面，综合考虑公司历史业绩、未来战略规划、行业特点等影响因素，以实现公司未来稳健发展与激励效果相统一为目标，选取营业收入增长率或净利润增长率作为业绩考核指标。该指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

本所律师认为，本次激励计划规定的限制性股票的授予与归属条件符合《管理办法》第七条、第八条、第九条、第十条、第十一条、第十八条、第二十六条和《科创板股票上市规则》第 10.7 条的规定。

#### （七）其他

根据《激励计划（草案）》，《激励计划（草案）》对本激励计划的实施程序、授予及归属程序、调整方法和程序、限制性股票的会计处理、公司/激励对象各自的权利义务、公司/激励对象发生异动的处理等内容进行了规定。

基于上述，本所律师认为，《激励计划（草案）》的相关内容符合《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。

### 三、本激励计划涉及的法定程序

#### （一）本激励计划已履行的程序

经本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，为实行本激励计划，海泰新光已履行下列法定程序：

（1）公司董事会薪酬与考核委员会拟定了《激励计划（草案）》及其摘要，并将其提交公司第三届董事会第七次会议审议。

（2）公司董事会于 2022 年 8 月 24 日召开了第三届董事会第七次会议，审议并通过了本激励计划相关议案，董事会表决不存在关联董事。

（3）公司独立董事于 2022 年 8 月 24 日就《激励计划（草案）》发表独立意见，认为：本激励计划有利于公司的持续发展，有利于对核心人才形成长效激励机制，不存在损害公司及全体股东尤其是中小股东利益的情形。本激

励计划所授予的激励对象均符合法律法规和规范性文件所规定的成为限制性股票激励对象的条件。因此，我们一致同意公司实施本激励计划，并同意公司董事会将本激励计划有关议案提交公司股东大会进行审议。

(4) 公司监事会于 2022 年 8 月 24 日召开了第三届监事会第五次会议，审议并通过了本激励计划相关议案，认为：公司《2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”、“本激励计划”）及其摘要的内容符合《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》”）等相关法律、法规和规范性文件以及《青岛海泰新光科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定。本激励计划的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。；并就本激励计划出具了相关核查意见。

## (二) 本激励计划尚待履行的程序

根据《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定，为实行本激励计划，公司尚待履行下列程序：

公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或其他途径在公司内部公示激励对象姓名和职务，公示期不少于 10 日。

公司监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

公司应当对内幕信息知情人在《激励计划（草案）》公告前 6 个月买卖公司股票的情况进行自查，说明是否存在内幕交易的行为。

公司股东大会在对本次激励计划进行投票表决前，独立董事应当就本激励计划及相关议案向所有股东征集委托投票权。

股东大会应当对本激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5% 以上股份股东以外的其他股东的投票情况。股东大会审议本激励计划及相关议案时，作为激励对象的股东或与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

本激励计划经公司股东大会审议通过方可实施。

在达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票授予和归属事宜。

本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司已就本激励计划履行了现阶段应当履行的法律程序，符合《管理办法》第三十三条、第三十四条、第三十五条、《科创板股票上市规则》及《公司章程》的相关规定；本激励计划尚需根据《管理办法》、《科创板股票上市规则》及《公司章程》的相关规定履行相关法定程序。

#### 四、本次激励计划的信息披露

公司应当在第三届董事会第七次会议审议通过本激励计划相关议案后，根据《管理办法》的相关规定及时公告与本激励计划相关的董事会决议、监事会决议、独立董事意见、监事会核查意见、《激励计划（草案）》及其摘要等必要文件。

根据本激励计划的进展情况，公司还应当根据管理办法及其他相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件的规定持续履行后续信息披露义务。

#### 五、激励对象参与本计划的资金来源

根据《激励计划（草案）》及公司出具的说明，参加本激励计划的激励对象的资金来源均为自筹资金，激励对象应当保证资金来源合法合规，不存在公司为激励对象提供财务资助或担保贷款的情形。

本所律师认为，参与本激励计划激励对象的资金来源及公司出具不为激励对象提供财务资助符合《管理办法》第二十二的规定。

#### 六、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

本次激励计划的目的是为了进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司其他骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力。

本激励计划的主要内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件及《公司章程》的规定。

根据《激励计划（草案）》及公司出具的说明，参加本激励计划的激励对象的资金来源均为自筹资金，不存在公司为激励对象提供财务资助或担保贷款的情形。

公司独立董事和监事会对《激励计划（草案）》是否有利于公司持续发展及是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表了意见。认为本激励计划有利于公司的持续发展，有利于对核心人才形成长效激励机制，不存在损害公司及全体股东尤其是中小股东利益的情形。

本所律师认为，本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益的情形，亦不存在违反有关法律、行政法规的情形。

## 七、结论意见

综上所述，本所律师认为：

1. 海泰新光具备《管理办法》规定的实施本激励计划的主体资格。
2. 海泰新光为实施本激励计划制定的《激励计划（草案）》及激励对象的确定符合《公司法》、《证券法》以及《管理办法》等相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件及《公司章程》的有关规定。
3. 公司就实行本激励计划已经履行了现阶段所必要的法定程序。
4. 公司不存在向激励对象提供财务资助的情形。
5. 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、行政法规的情形。
6. 待公司股东大会审议通过后，海泰新光方可实行本激励计划。

本法律意见书正本一式四份，无副本。

出具日期：2022 年 8 月 24 日

（下接签字页，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(草案)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

钱骏

经办律师(签字):

甘为民

甘为民

肖佳佳

肖佳佳

日期: 二〇二二年八月十四