

深圳价值在线咨询顾问有限公司

关于

西安炬光科技股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划（草案）

之

独立财务顾问报告

二〇二二年四月

目 录

第一章 释 义	1
第二章 声 明	3
第三章 基本假设	5
第四章 本次激励计划的主要内容	6
一、 激励方式及股票来源	6
二、 拟授予的限制性股票数量	6
三、 激励对象的范围及分配情况	6
四、 限制性股票的相关时间安排	11
五、 本激励计划的授予价格及其确定方法	14
六、 限制性股票的授予与归属条件	16
七、 本激励计划的其他内容	22
第五章 独立财务顾问意见	23
一、 对股权激励计划可行性的核查意见	23
二、 对本次激励计划授予价格定价方式的核查意见	28
三、 对公司实施股权激励计划的财务意见	30
四、 对公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见	31
五、 对本次激励计划是否有利于公司持续发展的核查意见	32
六、 对本次激励计划是否存在损害公司及全体股东利益的核查意见	33
七、 其他应当说明事项	33
第六章 备查文件及备查地点	35
一、 备查文件目录	35
二、 备查文件地点	35

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
炬光科技、本公司、上市公司、公司	指	西安炬光科技股份有限公司(含全资子公司、控股子公司)
限制性股票激励计划、本激励计划、本次激励计划、本计划	指	西安炬光科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划
《激励计划(草案)》	指	《西安炬光科技股份有限公司2022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	《深圳价值在线咨询顾问有限公司关于西安炬光科技股份有限公司2022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	深圳价值在线咨询顾问有限公司
限制性股票、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(含全资子公司、控股子公司)董事、高级管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要激励的骨干员工
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归属或作废失效之日止
归属	指	获授限制性股票的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	获授限制性股票的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	上海证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
《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》
《监管办法》	指	《科创板上市公司持续监管办法（试行）》
《上市规则》	指	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《监管指南4号》	指	《科创板上市公司自律监管指南第4号—股权激励信息披露》
《公司章程》	指	《西安炬光科技股份有限公司章程》
《考核管理办法》	指	《西安炬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》
元/万元/亿元	指	人民币元/万元/亿元

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，担任炬光科技 2022 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》《监管指南 4 号》等法律、法规和规范性文件的规定，在炬光科技提供有关资料的基础上，发表独立财务顾问意见，以供炬光科技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、材料由炬光科技提供或为其公开披露的资料，炬光科技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，不构成对炬光科技的任何投资建议，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公司全体股东认真阅读公司公开披露的《西安炬光科技股份有限公司 2022 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、炬光科技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

炬光科技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九次会议审议通过,尚需公司股东大会审议,主要内容如下:

一、激励方式及股票来源

本激励计划采取的激励工具为限制性股票(第二类限制性股票)。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限制性股票合计100万股,约占本激励计划草案公告日公司股本总额8,996万股的1.11%。其中首次授予限制性股票86万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.96%,首次授予部分占本次授予限制性股票总额的86.00%;预留授予限制性股票14万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.16%,预留部分占本次授予限制性股票总额的14.00%。

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提交股东大会时公司股本总额的20.00%。本计划中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,累计不超过本计划提交股东大会审议时公司股本总额的1.00%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的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、派送股票红利、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

1、本激励计划首次授予部分拟激励对象合计 591 人，占公司员工总数 733 人（截至 2021 年 12 月 31 日）的 80.63%，包括：

- （1）董事、高级管理人员；
- （2）核心技术人员；
- （3）董事会认为需要激励的骨干员工。

以上激励对象中，董事必须经股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。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（含全资子公司、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。预留授予部分的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

2、公司根据激励对象的不同情况，将本激励计划分为 A 类激励对象和 B 类激励对象。为提高本次激励计划的针对性和精准度，本激励计划对 A 类激励对象和 B 类激励对象的归属安排做了差异化设置。

首次授予的激励对象中，A 类激励对象共 590 名，为公司董事、高级管理人员及骨干员工。B 类激励对象 1 名（Chung-en Zah 先生），为公司技术带头人，在技术路线规划、新技术方向探索领域做出突出贡献，并为公司培养了多位技术人才。

预留授予的激励对象均为 A 类激励对象。

3、本激励计划的激励对象包括公司实际控制人刘兴胜先生及其一致行动人 Chung-en Zah 先生、田野先生、李小宁先生、侯栋先生。公司将上述对象纳入本激励计划的原因在于：

刘兴胜先生为公司董事长、总经理，是公司的核心管理者、核心技术人员，负责公司的研发战略规划，带领团队突破关键核心技术，对公司的技术研发、未来战略方针的制定、经营决策的把控及重大经营事项的管理具有重大影响，起到积极影响作用。

Chung-en Zah 先生为公司董事、副总经理兼首席技术官。Chung-en Zah 先生为美国加州理工学院博士，国际电气与电子工程师学会会士(IEEE Fellow)，美国光学学会会士(OSA Fellow)，发表学术论文 419 篇，多次受邀担任国际光电领域主要学术会议主席，拥有 50 项在光电子器件和光通信领域的美国专利，曾获美国激光与光电协会 LEOS Engineering Achievement 奖、两次获得美国 R&D100 Award。Chung-en Zah 先生为激光业界知名技术专家，拥有美国 Thorlabs、康宁、贝尔实验室 30 余年的研发与管理经验，自 2016 年 1 月起在公司任职，未参与公司上市前的任何股权激励计划或员工持股计划，是公司技术带头人，在技术路线规划、新技术方向探索领域做出突出贡献，并为公司培养了多位技术人才。

田野先生为公司董事、副总经理，全面负责半导体激光业务的管理工作，是公司的重要管理人员。

李小宁先生曾任公司全资子公司域视光电的销售总监，现任公司泵浦团队销售总监，负责公司泵浦销售体系建设、团队管理、市场规划布局等，是公司重要的销售管理人员。

侯栋先生为公司核心技术人员,并任职封装工艺经理,主导开发了多款产品,重点应用于国家科研项目以及医疗健康领域,是公司研发不可或缺的中坚力量。

同时,刘兴胜先生、Chung-en Zah 先生、田野先生、李小宁先生、侯栋先生参与本激励计划有助于提升公司核心人员参与计划的积极性,并能更好地激发员工的能动性和创造力,从而有助于提升公司整体业绩、促进公司长远发展。因此,公司认为本激励计划将刘兴胜先生、Chung-en Zah 先生、田野先生、李小宁先生、侯栋先生作为激励对象符合公司实际情况和未来发展需要,符合《监管指南 4 号》《上市规则》等相关法律法规的规定,具有必要性与合理性。

除上述人员外,本激励计划首次授予涉及的激励对象不包括公司其他单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女,亦不包含独立董事、监事及《管理办法》第八条规定不适合成为激励对象的人员。

4、本激励计划的激励对象包含 13 名外籍员工,公司一直秉承国际化经营的发展理念,参与本激励计划的外籍员工主要就职于炬光科技及其全资子公司,该全资子公司系炬光科技全球化布局的重要组成部分。前述外籍员工在参与公司经营等方面起到不可忽视的重要作用,为公司在全球销售、海外管理、研发水平等方面在行业内保持先进地位提供了有力保障,使公司有能力保持和提高产品的国际竞争力以及公司的国际市场地位。因此,将前述外籍员工纳入公司本次激励计划的激励对象范围,将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定,从而有助于公司长期可持续发展。

(二) 激励对象的分配情况

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	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (股)	占拟授予限制性股票总量的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员						
1	刘兴胜	中国	董事长、总经理	59,600	5.96%	0.066%
2	Chung-en Zah	美国	董事、副总经理、首席技术官	340,000	34.00%	0.378%
3	田野	中国	董事、副总经理	8,000	0.80%	0.009%
4	何妍	中国	董事会秘书	3,100	0.31%	0.003%
二、核心技术人员						
1	王警卫	中国	首席科学家	3,300	0.33%	0.004%
2	侯栋	中国	封装工艺经理	7,300	0.73%	0.008%
三、董事会认为需要激励的骨干员工 (共 585 人)				438,700	43.87%	0.488%
首次授予限制性股票数量合计				860,000	86.00%	0.956%
四、预留部分				140,000	14.00%	0.156%
合计				1,000,000	100.00%	1.112%

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均未超过公司股本总额的 1.00%。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股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的 20.00%。

2、本激励计划首次授予激励对象包括公司实际控制人刘兴胜先生及其一致行动人 Chung-en Zah 先生、田野先生、李小宁先生、侯栋先生，除前述人员外，不包括公司其他单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女，亦不包括公司独立董事、监事。

3、上述激励对象 Chung-en Zah 先生为本激励计划的 B 类激励对象，其余激励对象（含预留部分激励对象）为本激励计划的 A 类激励对象。

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、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，可以将激励对象放弃的权益份额调整到预留部分或在激励对象之间进行分配和调整或直接调减，但调整后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1.00%。

6、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。

7、本激励计划首次授予激励对象中，董事会认为需要激励的骨干员工包括12名外籍激励对象，其姓名及国籍如下：

姓名	国籍	姓名	国籍	姓名	国籍
A*** M***	德国	B*** L***	德国	D*** B***	德国
Da*** B***	德国	D*** H***	德国	G*** U***	德国
K*** F***	美国	N*** M***	爱尔兰	J*** S***	德国
M*** J***	德国	A*** K***	德国	F*** G***	德国

四、限制性股票的相关时间安排

（一）本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自限制性股票首次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60个月。

（二）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后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。公司将在本激励计划经股东大会审议通过后60日内，按相关规定召开董事会向激励对象授予限制性股票并完成公告。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

（三）本激励计划的归属安排

本激励计划首次授予的限制性股票自授予日起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，且不得在下列期间归属：

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，至公告前一日；

2、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

3、自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格或者投资决策产生较大影响的重大事项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、中国证监会和本所规定的其他期间。

上述“重大事项”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。

本激励计划授予的限制性股票，不同的授予对象适用不同的归属期。

1、A 类激励对象获授的限制性股票自首次授予之日起 12 个月后分三期归属，具体归属安排如下表所示：

归属期	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	30%
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	30%

本激励计划预留部分限制性股票若在 2022 年授出，则预留部分限制性股票的归属安排如下表所示：

归属期	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	40%
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	30%
第三个归属期	自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

本激励计划预留部分限制性股票若在 2023 年授出，则预留部分限制性股票

的归属安排如下表所示：

归属期	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%

2、B 类激励对象获授的限制性股票自授予之日起 12 个月后分两期归属，具体归属安排如下表所示：

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

公司将对满足归属条件的限制性股票统一办理归属手续。在上述约定期间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，由公司按本激励计划的规定作废失效。

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。

（四）本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《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：

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《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。

五、本激励计划的授予价格及其确定方法

（一）限制性股票的授予价格

本次限制性股票的授予价格（含预留部分）为每股 40 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 40 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。

（二）首次授予限制性股票授予价格的确定方法

1、定价方法

本次限制性股票的授予价格(含预留部分)的定价方法为自主定价,并确定为40元/股。

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)为每股110.46元,本次授予价格占前1个交易日交易均价的36.21%;

2、本激励计划草案公告前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)为每股122.71元,本次授予价格占前20个交易日交易均价的32.60%。

3、本激励计划草案公告前60个交易日公司股票交易均价(前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量)为每股164.74元,本次授予价格占前60个交易日交易均价的24.28%。

截至本激励计划草案公告日,公司上市未满120个交易日。

2、定价依据

本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式,该定价方式的目的是为了保障公司本次激励计划的有效性,进一步稳定和激励核心团队、维护并提升股东权益,为公司长远稳健发展提供长效激励约束机制及坚强的人才保障。公司是一家主要从事激光行业上游的高功率半导体激光元器件(“产生光子”)、激光光学元器件(“调控光子”)的研发、生产和销售,目前正在拓展激光行业中游的光子应用模块和系统(“提供解决方案”,包括激光雷达发射模组和UV-L光学系统等)的研发、生产和销售。公司自成立以来始终专注光子技术基础科学研究,和拓展潜在创新的应用领域。公司产品的技术水平、性能和可靠性指标会直接影响中下游激光应用设备的质量和性能,系产业链中的关键环节。同时公司也面临着

国际国内竞争、技术革新迭代、人才竞争和巨大的研发压力等方面的诸多经营挑战。公司能否继续维持现有核心团队的稳定、能否不断引进和激励优秀专业人才，关系到公司是否能维系在行业内的技术优势和综合竞争力的优势。因此，本次激励计划的定价不仅基于激励与约束对等原则，设置了具有较高挑战性的公司中长期发展业绩目标，也兼顾了过往激励情况，结合了公司股份支付费用承受能力及激励对象出资能力等实际情况，有助于实现员工与股东利益的深度绑定、推动激励计划的顺利实施及激励效果的最大化。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将本激励计划限制性股票的授予价格确定为 40 元/股。

（三）预留限制性股票授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格一致。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

六、限制性股票的授予与归属条件

（一）限制性股票的授予条件

同时满足下列条件时，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，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。

(二) 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 A 类激励对象考核年度为 2022 年-2024 年，共三个会计年度，B 类激励对象考核年度为 2022-2023 年，共两个会计年度，每个会计年度考核一次。以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件。

1、对于A类激励对象，首次授予的限制性股票各年度的考核目标对应的归属批次及归属比例安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入 (A) / 净利润 (B)	
		目标值 (Am/Bm)	触发值 (An/Bn)
第一个归属期	2022年	营业收入 (Am) 不低于 7 亿元 或净利润 (Bm) 不低于 1.2 亿元	营业收入 (An) 不低于 5.6 亿元 或净利润 (Bn) 不低于 0.96 亿元
第二个归属期	2023年	营业收入 (Am) 不低于 12 亿元 或净利润 (Bm) 不低于 1.9 亿元	营业收入 (An) 不低于 9.6 亿元或 净利润 (Bn) 不低于 1.52 亿元
第三个归属期	2024年	营业收入 (Am) 不低于 14 亿元 或净利润 (Bm) 不低于 2.1 亿元	营业收入 (An) 不低于 11.2 亿元 或净利润 (Bn) 不低于 1.68 亿元

业绩考核目标	业绩完成度	对应归属比例 X ₁ / X ₂
对应考核年度营业收入 (A)	$A \geq Am$	$X_1 = 100\%$
	$An \leq A < Am$	$X_1 = 80\%$
	$A < An$	$X_1 = 0\%$
对应考核年度净利润 (B)	$B \geq Bm$	$X_2 = 100\%$
	$Bn \leq B < Bm$	$X_2 = 80\%$
	$B < Bn$	$X_2 = 0\%$
公司层面归属比例 X	X 取 X ₁ 和 X ₂ 的较高值	

注：(1) 上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；

(2) 上述“净利润”指标以经审计的合并报表的净利润，并剔除本次及后续全部在有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

(3) 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。

预留部分限制性股票若在 2022 年授出，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在 2023 年授出，则相应公司层面考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入 (A) / 净利润 (B)	
		目标值 (Am/Bm)	触发值 (An/Bn)
第一个归属期	2023年	营业收入 (Am) 不低于 12 亿元 或净利润 (Bm) 不低于 1.9 亿元	营业收入 (An) 不低于 9.6 亿元 或净利润 (Bn) 不低于 1.52 亿元

第二个 归属期	2024 年	营业收入 (Am) 不低于 14 亿元 或净利润 (Bm) 不低于 2.1 亿元	营业收入 (An) 不低于 11.2 亿元 或净利润 (Bn) 不低于 1.68 亿元
------------	-----------	---	--

业绩考核目标	业绩完成度	对应归属比例 X ₁ / X ₂
对应考核年度营业收入 (A)	A ≥ Am	X ₁ = 100%
	An ≤ A < Am	X ₁ = 80%
	A < An	X ₁ = 0%
对应考核年度净利润 (B)	B ≥ Bm	X ₂ = 100%
	Bn ≤ B < Bm	X ₂ = 80%
	B < Bn	X ₂ = 0%
公司层面归属比例 X	X 取 X ₁ 和 X ₂ 的较高值	

注：(1) 上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；

(2) 上述“净利润”指标以经审计的合并报表的净利润，并剔除本次及后续全部在有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

(3) 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。

2、对于B类激励对象，各会计年度的考核目标对应的归属批次及归属比例安

排如下表所示：

归属期	对应考核 年度	营业收入 (A) / 净利润 (B)	
		目标值 (Am/Bm)	触发值 (An/Bn)
第一个 归属期	2022 年	营业收入 (Am) 不低于 7 亿元 或净利润 (Bm) 不低于 1.2 亿元	营业收入 (An) 不低于 5.6 亿元 或净利润 (Bn) 不低于 0.96 亿元
第二个 归属期	2023 年	营业收入 (Am) 不低于 12 亿元 或净利润 (Bm) 不低于 1.9 亿元	营业收入 (An) 不低于 9.6 亿元或 净利润 (Bn) 不低于 1.52 亿元

业绩考核目标	业绩完成度	对应归属比例 X ₁ / X ₂
对应考核年度营业收入 (A)	A ≥ Am	X ₁ = 100%
	An ≤ A < Am	X ₁ = 80%
	A < An	X ₁ = 0%
对应考核年度净利润 (B)	B ≥ Bm	X ₂ = 100%
	Bn ≤ B < Bm	X ₂ = 80%

	$B < B_n$	$X_2 = 0\%$
公司层面归属比例 X	X 取 X_1 和 X_2 的较高值	

注：（1）上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；

（2）上述“净利润”指标以经审计的合并报表的净利润，并剔除本次及后续全部在有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

（3）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。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期间，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（五）激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”和“D”四个档次，届时依据限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	80%	0%	

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×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，不得递延至下期。

本激励计划具体考核内容依据《考核管理办法》执行。

（三）考核指标的科学性和合理性说明

公司本次激励计划的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面，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司专注于半导体激光领域的科技创新,在激光光学研发和生产线拓展有所突破,公司高功率半导体激光技术具有国际竞争力得到细分行业头部客户认可。本激励计划公司层面的考核指标为营业收入或净利润,营业收入可用来判断公司业务的竞争力和持续发展能力,衡量公司经营状况和市场占有率,是判断公司业务拓展趋势和成长性的重要指标,营业收入的持续增长,是公司生存和发展的必要条件;净利润能够直接地反映公司盈利能力,是企业成长性的最终体现。公司所设定的业绩考核目标充分考虑了宏观经济环境、行业发展状况、公司历史业绩、目前经营状况以及未来发展规划等综合因素,经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用,最终制定了具体考核目标,本激励计划业绩指标的选取及考核目标的设定合理、科学,具有一定的挑战性,同时有助于调动员工的积极性,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。

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作出较为准确、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《西安炬光科技股份有限公司 2022 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《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归属的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：炬光科技符合《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《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、授予条件、授予安排、有效期、授予日、归属安排、禁售期、授予价格、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：《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，公司本次激励计划中授予涉及的激励对象范围包括公司（含全资子公司、控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要激励的骨干员工共计 591 人。

根据本次激励计划的明确规定：

1、对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定；

2、激励对象中，董事必须经股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。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（含全资子公司、控股子公司）存在聘用或劳动关系；

3、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。

4、本激励计划的激励对象包括公司实际控制人刘兴胜先生及其一致行动人 Chung-en Zah 先生、田野先生、李小宁先生、侯栋先生。公司将上述对象纳入本激励计划的原因在于：

刘兴胜先生为公司董事长、总经理，是公司的核心管理者、核心技术人员，负责公司的研发战略规划，带领团队突破关键核心技术，对公司的技术研发、未来战略方针的制定、经营决策的把控及重大经营事项的管理具有重大影响，起到积极影响作用。

Chung-en Zah 先生为公司董事、副总经理兼首席技术官。Chung-en Zah 先生为美国加州理工学院博士，国际电气与电子工程师学会会士(IEEE Fellow)，美国光学学会会士(OSA Fellow)，发表学术论文 419 篇，多次受邀担任国际光电领域主要学术会议主席，拥有 50 项在光电子器件和光通信领域的美国专利，曾获美国激光与光电协会 LEOS Engineering Achievement 奖、两次获得美国 R&D100 Award。Chung-en Zah 先生为激光业界知名技术专家，拥有美国 Thorlabs、康宁、贝尔实验室 30 余年的研发与管理经验，自 2016 年 1 月起在公司任职，未参与公司上市前的任何股权激励计划或员工持股计划，是公司技术带头人，在技术路线规划、新技术方向探索领域做出突出贡献，并为公司培养了多位技术人才。

田野先生为公司董事、副总经理，全面负责半导体激光业务的管理工作，是公司的重要管理人员。

李小宁先生曾任公司全资子公司域视光电的销售总监，现任公司泵浦团队销

售总监，负责公司泵浦销售体系建设、团队管理、市场规划布局等，是公司重要的销售管理人员。

侯栋先生为公司核心技术人员，并任职封装工艺经理，主导开发了多款产品，重点应用于国家科研项目以及医疗健康领域，是公司研发不可或缺的中坚力量。

同时，刘兴胜先生、Chung-en Zah 先生、田野先生、李小宁先生、侯栋先生参与本激励计划有助于提升公司核心人员参与计划的积极性，并能更好地激发员工的能动性和创造力，从而有助于提升公司整体业绩、促进公司长远发展。因此，公司认为本激励计划将刘兴胜先生、Chung-en Zah 先生、田野先生、李小宁先生、侯栋先生作为激励对象符合公司实际情况和未来发展需要，符合《监管指南 4 号》《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性与合理性。

除上述人员外，本激励计划首次授予涉及的激励对象不包括公司其他单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女，亦不包含独立董事、监事及《管理办法》第八条规定不适合成为激励对象的人员。

5、本激励计划的激励对象包含 13 名外籍员工，公司一直秉承国际化经营的发展理念，参与本激励计划的外籍员工主要就职于炬光科技及其全资子公司，该全资子公司系炬光科技全球化布局的重要组成部分。前述外籍员工在参与公司经营等方面起到不可忽视的重要作用，为公司在全球销售、海外管理、研发水平等方面在行业内保持先进地位提供了有力保障，使公司有能力保持和提高产品的国际竞争力以及公司的国际市场地位。因此，将前述外籍员工纳入公司本次激励计划的激励对象范围，将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司长期可持续发展。

根据公司已作出的如下承诺，公司确认参与本次激励计划的所有激励对象当

前在公司(含控股子公司)任职,并承诺所有激励对象在公司授予限制性股票时和本次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。本次激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事。所有激励对象均不存在《上市公司股权激励管理办法》第八条规定的不得成为激励对象情形。

根据激励对象均作出的如下承诺,其本人不属于公司独立董事、监事及不适合成为激励对象的其他人员。

综上,本独立财务顾问认为:炬光科技 2022 年限制性股票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》第十章之 10.4 条的规定。

(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、本激励计划的权益授出总额度

炬光科技 2022 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: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 20.00%。

2、本激励计划的权益授出额度分配

炬光科技 2022 年限制性股票激励计划的权益授出总额度 符合《管理办法》所规定的: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,累计不得超过公司股本总额的 1.00%。

综上,本独立财务顾问认为:炬光科技 2022 年限制性股票激励计划的权益授出总额度符合《上市规则》第十章之 10.8 条的规定,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”，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：“本人参与激励计划及认购限制性股票的资金来源为自有资金,从未也不会从炬光科技获取贷款以及其他任何形式的财务资助,如本人以贷款资金认购限制性股票的,未要求也不会要求炬光科技提供担保”。

综上,本独立财务顾问认为:炬光科技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、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:炬光科技 2022 年限制性股票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

(一) 限制性股票的授予价格

本次限制性股票的授予价格(含预留部分)为每股 40 元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股 40 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。

(二) 首次授予限制性股票授予价格的确定方法

1、定价方法

本次限制性股票的授予价格(含预留部分)的定价方法为自主定价,并确定

为 40 元/股。

(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)为每股 110.46 元,本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 36.21%;

(2) 本激励计划草案公告前 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)为每股 122.71 元,本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 32.60%。

(3) 本激励计划草案公告前 60 个交易日公司股票交易均价(前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量)为每股 164.74 元,本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 24.28%。

截至本激励计划草案公告日,公司上市未满 120 个交易日。

2、定价依据

本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式,该定价方式的目的是为了保障公司本次激励计划的有效性,进一步稳定和激励核心团队、维护并提升股东权益,为公司长远稳健发展提供长效激励约束机制及坚强的人才保障。公司是一家主要从事激光行业上游的高功率半导体激光元器件(“产生光子”)、激光光学元器件(“调控光子”)的研发、生产和销售,目前正在拓展激光行业中游的光子应用模块和系统(“提供解决方案”,包括激光雷达发射模组和UV-L光学系统等)的研发、生产和销售。公司自成立以来始终专注光子技术基础科学研究,和拓展潜在创新的应用领域。公司产品的技术水平、性能和可靠性指标会直接影响中下游激光应用设备的质量和性能,系产业链中的关键环节。同时公司也面临着国际国内竞争、技术革新迭代、人才竞争和巨大的研发压力等方面的诸多经营挑

战。公司能否继续维持现有核心团队的稳定、能否不断引进和激励优秀专业人才，关系到公司是否能维系在行业内的技术优势和综合竞争力的优势。因此，本次激励计划的定价不仅基于激励与约束对等原则，设置了具有较高挑战性的公司中长期发展业绩目标，也兼顾了过往激励情况，结合了公司股份支付费用承受能力及激励对象出资能力等实际情况，有助于实现员工与股东利益的深度绑定、推动激励计划的顺利实施及激励效果的最大化。

（三）预留限制性股票授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格一致。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

经核查，本独立财务顾问认为：炬光科技 2022 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》第十章之 10.6 条规定，相关定价方法合理、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未来人才的引进，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

按照《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》的规定，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，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。

公司将按照授予日限制性股票的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本

或费用和资本公积。公司选择 Black-Scholes 模型来计算限制性股票的公允价值。

经核查，本独立财务顾问认为：本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

公司本次激励计划的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面，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司专注于半导体激光领域的科技创新，在激光光学研发和生产线拓展有所突破，公司高功率半导体激光技术具有国际竞争力得到细分行业头部客户认可。本激励计划公司层面的考核指标为营业收入或净利润，营业收入可用来判断公司业务的竞争力和持续发展能力，衡量公司经营状况和 market 占有能力，是判断公司业务拓展趋势和成长性的重要指标，营业收入的持续增长，是公司生存和发展的必要条件；净利润能够直接地反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现。公司所设定的业绩考核目标充分考虑了宏观经济环境、行业发展状况、公司历史业绩、目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，最终制定了具体考核目标，本激励计划业绩指标的选取及考核目标的设定合理、科学，具有一定的挑战性，同时有助于调动员工的积极性，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。

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作出较为准确、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

炬光科技董事会为配合公司本次激励计划的实施，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》《激励计划（草案）》相关规定，结合公司实际情况，制订了《考核管理办法》，对本次激励计划的考核机构、考核范围、考核指标及标准、考核程序、考核期间与次数、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，有助于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。

经分析，本独立财务顾问认为：炬光科技 2022 年限制性股票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主要为公司公告本激励计划时在公司（含全资子公司、控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要激励的骨干员工。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，吸引和保留核心管理、核心技术和业务人才，更能将公司管理团队、核心技术人员等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，限制性股票的归属相当于激励对象认购了炬光科技定向发行的股票，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，炬光科技 2022 年限制性股票激励计划的实施将对公司持续经营能力和经营效率的改善带来正面的影响。

六、对本次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）炬光科技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》《上市规则》《监管指南 4 号》等有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定。本次激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

（二）炬光科技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）在炬光科技《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权益归属安排的，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：炬光科技 2022 年限制性股票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《西安炬光科技股份有限公司 2022 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，请投资者以炬光科技公告的原文为准。

（二）作为炬光科技本次激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，炬光科技股权激励计划的实施尚需炬光科技股东大会审议通过。

第六章 备查文件及备查地点

一、备查文件目录

- (一)《西安炬光科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要；
- (二)《西安炬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》；
- (三)西安炬光科技股份有限公司第三届董事会第九次会议决议；
- (四)西安炬光科技股份有限公司独立董事关于第三届董事会第九次会议相关事项的独立意见；
- (五)西安炬光科技股份有限公司第三届监事会第六次会议决议；
- (六)西安炬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)的核查意见；
- (七)西安炬光科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单；
- (八)陕西锦路律师事务所关于西安炬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；
- (九)《西安炬光科技股份有限公司章程》。

二、备查文件地点

西安炬光科技股份有限公司

联系地址：陕西省西安高新区丈八六路 56 号

电话号码：029-81889945-8240

传真号码：029-81775810

联系人：何妍 赵方

本独立财务顾问报告一式贰份。

(本页无正文,为《深圳价值在线咨询顾问有限公司关于西安炬光科技股份有限公司 2022 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：深圳价值在线咨询顾问有限公司

2022年4月1日

