

北京市海问律师事务所
关于厦门乾照光电股份有限公司
2024 年限制性股票激励计划
首次授予部分第二个归属期及预留授予部分
第一个归属期归属条件成就、
作废部分限制性股票以及调整授予价格相关
事项的
法律意见书

2026 年 3 月

海问律师事务所 HAIWEN & PARTNERS

北京市海问律师事务所

地址：北京市朝阳区东三环中路 5 号财富金融中心 20 层（邮编 100020）
Address: 20/F, Fortune Financial Center, 5 Dong San Huan Central Road, Chaoyang District, Beijing 100020, China
电话(Tel): (+86 10) 8560 6888 传真(Fax): (+86 10) 8560 6999 www.haiwen-law.com

北京 BEIJING | 上海 SHANGHAI | 深圳 SHENZHEN | 香港 HONG KONG | 成都 CHENGDU

北京市海问律师事务所
关于厦门乾照光电股份有限公司
2024 年限制性股票激励计划
首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期
归属条件成就、
作废部分限制性股票以及调整授予价格相关事项的
法律意见书

致：厦门乾照光电股份有限公司

北京市海问律师事务所（以下简称“本所”）是具有中华人民共和国境内（仅为本法律意见书之目的，不包括中国香港特别行政区、中国澳门特别行政区及中国台湾地区，以下简称“中国境内”）法律执业资格的律师事务所。本所受厦门乾照光电股份有限公司（以下简称“公司”）的委托，担任公司实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本次股权激励计划”）的法律顾问，就公司根据本次股权激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期归属条件成就（以下简称“本次归属”）、作废部分已授予尚未归属的限制性股票（以下简称“本次作废”）以及调整首次及预留授予价格（以下简称“本次价格调整”）事项出具本法律意见书。

本所根据《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》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》及《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规的规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对公司提供的文件和有关事实进行了核查和验证，并据此出具本法律意见书。

为出具本法律意见书之目的，本所依据中国律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对公司进行了必要的尽职调查，查阅了本所认为必须查阅的文件，包括公司提供的有关政府部门的批准文件、有关记录、资料和证明，以及现行有关法律、法规、行政规章和其他规范性文件，并就与本次归属、本次作废及本次价格调整相关的问题向有关管理人员做了询问或与之进行了必要的讨论，对有关问题进行了核实。对于本所认为就出具本法律意见书至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所律师向公司及其他相关方发出了书面询问，或取得了有关主管部门、相关方或者其他机构对有关事实和法律问题出具的确认函

和/或证明文件。上述文件资料、确认函和/或证明文件均构成本法律意见书的分析及结论的重要依据。

本所仅就公司本次归属、本次作废及本次价格调整的有关法律问题发表法律意见，而不对有关会计、审计及资产评估等专业事项发表意见。本所并未就中国境内以外的其他司法管辖区域的法律事项进行调查，亦不就中国境内以外的其他司法管辖区域的法律问题发表意见。在本法律意见书中述及有关会计、审计、资产评估或中国境内以外的其他司法管辖区域的法律事项时，均为按照其他有关专业机构出具的报告或意见引述，本所经办律师对于该等非中国法律业务事项仅履行了普通人一般的注意义务。本所在本法律意见书中对其他有关专业机构出具的报告或意见中某些数据和结论的引述，并不意味着本所对这些数据和结论的真实性和准确性做出任何明示或默示的保证。

为出具本法律意见书，本所特作如下声明：

1、本所发表法律意见所依据的是本法律意见书出具日前已经发生或存在的有关事实和正式颁布实施的中国境内法律、法规、行政法规和其他规范性文件（以下简称“中国法律”），本所基于对有关事实的了解和对有关中国法律的理解而发表法律意见；

2、本所要求公司及其他相关方提供本所认为出具本法律意见书所必备的和真实的原始书面材料、副本材料、复印材料或者口头证言，上述签署文件或作出说明、陈述与确认的主体均具有相应的权利能力和行为能力，与本所进行访谈的相关人员均有权代表其所任职的单位就相关问题做出陈述和/或说明；本次交易相关方所提供的文件和材料完整、真实和有效，并无隐瞒、虚假和重大遗漏之处，所提供文件中的所有签字和印章是真实的，任何已签署的文件和已作出的说明、陈述与确认均获得有效授权，且由其法定代表人或合法授权代表签署或授权作出，文件的复印件与原件相符，并且一切足以影响本法律意见书的事实和文件均已向本所披露，而无任何隐瞒、遗漏、虚假或误导之处，该等事实和文件于提供给本所之日及本法律意见书出具之日，未发生任何变更；文件材料为副本或复印件的，应与其正本或原件是一致和相符的；所有政府批准、证书、许可、登记、备案或其他的官方文件均为相关主体通过正当的程序以及合法的途径从有权的主管机关取得；

3、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（试行）》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，保证本法律意见书所认定的事实真实、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、本法律意见书仅供公司本次归属、本次作废及本次价格调整之目的使用，不得由任何其他人使用或用于任何其他目的。

基于上述，本所现出具法律意见如下：

一、本次归属、本次作废及本次价格调整的批准和授权

（一）已获得的批准和授权

根据公司提供的会议文件及信息披露公告，截至本法律意见书出具之日，公司实施本次归属、本次作废及本次价格调整已履行的法定程序如下：

2024年4月18日，公司召开2023年度股东大会，审议通过了《关于〈厦门乾照光电股份有限公司2024年限制性股票激励计划(草案)〉及其摘要的议案》《关于〈厦门乾照光电股份有限公司2024年限制性股票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公司限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。

根据《厦门乾照光电股份有限公司2024年限制性股票激励计划》（以下简称“《激励计划》”）及前述股东大会授权，2026年3月26日，公司召开第六届董事会第十九次会议，审议通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划首次及预留授予价格的议案》《关于作废2024年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》，关联董事在审议相关议案时进行了回避。公司董事会提名与薪酬委员会对授予激励对象名单进行核查并发表核查意见。

（二）结论

综上，本所认为，截至本法律意见书出具之日，公司就本次归属、本次作废及本次价格已获得必要的批准和授权，本次归属、本次作废及本次价格调整符合《管理办法》《激励计划》的有关规定。

二、本次归属的相关事项

（一）首次授予部分第二个归属期归属

1. 归属期

根据《激励计划》的相关规定，首次授予激励对象的第二个归属期为“自首次授予部分限制性股票授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起36个月内的最后一个交易日当日止”。

本次股权激励计划的首次授予日为2024年4月18日，本次股权激励计划首次授予的限制性股票将于2026年4月20日进入第二个归属期。

2. 本次归属的条件成就情况

根据《激励计划》《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“《考核管理办法》”）、公司第六届董事会第十九次会议审议通过的《关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》、容诚会计师事务所（特殊普通合伙）对公司2025年度财务数据出具的《审计报告》（容诚审字[2026]361Z0320号）（以下简称“《审计报告》”）及公司说明，本次激励计划首次授予部分限制性股票第二个归属期的归属条件成就情况如下：

归属条件		达成情况																	
<p>（一）本公司未发生如下任一情形：</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>4、法律法规规定不得实行股权激励的；</p> <p>5、中国证监会认定的其他情形。</p>		<p>公司未发生左述任一情形，满足归属条件</p>																	
<p>（二）激励对象未发生如下任一情形：</p> <p>1、最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；</p> <p>6、中国证监会认定的其他情形。</p>		<p>相关激励对象未发生左述任一情形，满足归属条件</p>																	
<p>（三）公司层面归属业绩条件：</p> <table border="1" data-bbox="252 1601 928 1966"> <thead> <tr> <th colspan="2" rowspan="2">归属期</th> <th colspan="2">业绩考核目标</th> </tr> <tr> <th>目标值（Am）</th> <th>触发值（An）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">首次授予的限制性股票</td> <td>第一个归属期</td> <td>2024年净利润不低于11,738.28万元</td> <td>2024年净利润不低于10,564.46万元</td> </tr> <tr> <td>第二个归属期</td> <td>2025年净利润不低于14,000.00万元</td> <td>2025年净利润不低于12,600.00万元</td> </tr> <tr> <td>第三个归属期</td> <td>2026年净利润不低于17,000.00万元</td> <td>2026年净利润不低于15,300.00万元</td> </tr> </tbody> </table> <p>按照以上业绩考核目标，各期归属比例与考核期业</p>		归属期		业绩考核目标		目标值（Am）	触发值（An）	首次授予的限制性股票	第一个归属期	2024年净利润不低于11,738.28万元	2024年净利润不低于10,564.46万元	第二个归属期	2025年净利润不低于14,000.00万元	2025年净利润不低于12,600.00万元	第三个归属期	2026年净利润不低于17,000.00万元	2026年净利润不低于15,300.00万元	<p>根据《审计报告》，公司2025年经审计的归属于上市公司股东的净利润为11,465.01万元，剔除本次及其他员工激励计划的股份支付费用、商誉及并购影响，2025年业绩考核目标的“净利润”达到触发值，但未达到目标值。首次授予第二个归属期公司层面归属系数为80%</p>	
归属期				业绩考核目标															
		目标值（Am）	触发值（An）																
首次授予的限制性股票	第一个归属期	2024年净利润不低于11,738.28万元	2024年净利润不低于10,564.46万元																
	第二个归属期	2025年净利润不低于14,000.00万元	2025年净利润不低于12,600.00万元																
	第三个归属期	2026年净利润不低于17,000.00万元	2026年净利润不低于15,300.00万元																

归属条件	达成情况										
<p>绩完成度（A）相挂钩，具体挂钩方式如下：</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">业绩完成度</th> <th style="text-align: center;">公司层面归属比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">$A \geq A_m$</td> <td style="text-align: center;">100%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">$A_m > A \geq A_n$</td> <td style="text-align: center;">80%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">$A < A_n$</td> <td style="text-align: center;">0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。</p>	业绩完成度	公司层面归属比例	$A \geq A_m$	100%	$A_m > A \geq A_n$	80%	$A < A_n$	0%			
业绩完成度	公司层面归属比例										
$A \geq A_m$	100%										
$A_m > A \geq A_n$	80%										
$A < A_n$	0%										
<p>（四）激励对象个人层面的绩效考核要求：</p> <p>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“A”“B”“C”“D”四个等级，对应的个人层面归属比例如下所示：</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">考核等级</th> <th style="text-align: center;">A</th> <th style="text-align: center;">B</th> <th style="text-align: center;">C</th> <th style="text-align: center;">D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">个人层面归属比例</td> <td style="text-align: center;">100%</td> <td style="text-align: center;">70%</td> <td style="text-align: center;">70%</td> <td style="text-align: center;">0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>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限制性股票数量×个人层面归属比例。</p> <p>激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能归属的限制性股票，由公司作废失效。</p>	考核等级	A	B	C	D	个人层面归属比例	100%	70%	70%	0%	<p>首次授予的激励对象中：155名激励对象2025年度个人层面的考核等级为A或B，满足100%归属比例条件；5名激励对象2025年度个人层面的考核等级为C，满足70%归属比例条件；1名激励对象2025年度个人层面的业绩考核等级为D，不符合归属条件。其余12名激励对象因离职不再具备激励对象资格</p>
考核等级	A	B	C	D							
个人层面归属比例	100%	70%	70%	0%							

（二）预留授予部分第一个归属期归属

1. 归属期

根据《激励计划》的相关规定，预留授予权益的第一个归属期为“自预留授予部分限制性股票授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起24个月内的最后一个交易日当日止”。

本次激励计划限制性股票的预留授予日为2024年12月13日，因此本次激励计划预留授予的限制性股票于2025年12月15日进入第一个归属期。

2. 归属条件成就情况

根据《激励计划》《考核管理办法》、公司第六届董事会第十九次会议审议通过的《关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》、《审计报告》及公司说明，本次股权激励计划首次授予部分限制性股票第二个归属期的归属条件成就情况如下：

归属条件	达成情况																			
<p>(一) 本公司未发生如下任一情形：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 	公司未发生左述任一情形，满足归属条件																			
<p>(二) 激励对象未发生如下任一情形：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 	相关激励对象未发生左述任一情形，满足归属条件																			
<p>(三) 公司层面归属业绩条件：</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2" style="text-align: center;">归属期</th> <th colspan="2" style="text-align: center;">业绩考核目标</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">目标值 (Am)</th> <th style="text-align: center;">触发值 (An)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">第一个归属期</td> <td style="text-align: center;">2025 年净利润不低于 14,000.00 万元</td> <td style="text-align: center;">2025 年净利润不低于 12,600.00 万元</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">第二个归属期</td> <td style="text-align: center;">2026 年净利润不低于 17,000.00 万元</td> <td style="text-align: center;">2026 年净利润不低于 15,300.00 万元</td> </tr> </tbody> </table> <p>按照以上业绩考核目标，各期归属比例与考核期业绩完成度 (A) 相挂钩，具体挂钩方式如下：</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">业绩完成度</th> <th style="text-align: center;">公司层面归属比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">$A \geq Am$</td> <td style="text-align: center;">100%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">$Am > A \geq An$</td> <td style="text-align: center;">80%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">$A < An$</td> <td style="text-align: center;">0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。</p>	归属期	业绩考核目标		目标值 (Am)	触发值 (An)	第一个归属期	2025 年净利润不低于 14,000.00 万元	2025 年净利润不低于 12,600.00 万元	第二个归属期	2026 年净利润不低于 17,000.00 万元	2026 年净利润不低于 15,300.00 万元	业绩完成度	公司层面归属比例	$A \geq Am$	100%	$Am > A \geq An$	80%	$A < An$	0%	<p>根据《审计报告》，公司 2025 年经审计的归属于上市公司股东的净利润为 11,465.01 万元，剔除本次及其他员工激励计划的股份支付费用、商誉及并购影响，2025 年业绩考核目标的“净利润”达到触发值，但未达到目标值。预留授予部分第一个归属期公司层面归属系数为 80%</p>
归属期		业绩考核目标																		
	目标值 (Am)	触发值 (An)																		
第一个归属期	2025 年净利润不低于 14,000.00 万元	2025 年净利润不低于 12,600.00 万元																		
第二个归属期	2026 年净利润不低于 17,000.00 万元	2026 年净利润不低于 15,300.00 万元																		
业绩完成度	公司层面归属比例																			
$A \geq Am$	100%																			
$Am > A \geq An$	80%																			
$A < An$	0%																			
<p>(四) 激励对象个人层面的绩效考核要求：</p>	预留授予的激励对象中：29 名激																			

归属条件					达成情况										
<p>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“A”“B”“C”“D”四个等级，对应的个人层面归属比例如下所示：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>考核等级</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>个人层面归属比例</td> <td colspan="2">100%</td> <td>70%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>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限制性股票数量×个人层面归属比例。</p> <p>激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能归属的限制性股票，由公司作废失效。</p>					考核等级	A	B	C	D	个人层面归属比例	100%		70%	0%	<p>励对象 2025 年度个人层面的考核等级为 A 或 B，满足 100%归属比例条件；3 名激励对象 2025 年度个人层面的考核等级为 C，满足 70%归属比例条件；其余 4 名激励对象因离职不再具备激励对象资格</p>
考核等级	A	B	C	D											
个人层面归属比例	100%		70%	0%											

（三）本次归属的具体情况

根据《激励计划》《考核管理办法》、公司第六届董事会第十九次会议审议通过的《关于 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》及公司说明，本次归属的具体情况如下：

1、归属数量（调整后）：合计 654.4786 万股，首次授予 569.9586 万股，预留授予 84.5200 万股

2、授予价格：3.524 元/股（调整后）

3、股票来源：公司从二级市场回购的本公司人民币 A 股普通股股票

3、激励对象名单及归属情况：

首次授予部分：

姓名	国籍	职务	本次归属前已获授的首次授予限制性股票数量（万股）	本次可归属的首次授予限制性股票数量（万股）	剩余未归属的首次授予限制性股票数量（万股）
李敏华	中国	董事长	120.00	28.80	36.00
何剑	中国	职工董事 总裁	120.00	28.80	36.00

刘兆	中国	副总裁	120.00	28.80	36.00
刘文辉	中国	董事会秘书 副总裁	100.00	24.00	30.00
纪洪杰	中国	财务总监	18.00	4.32	5.40
核心技术/业务人员 (155人)			2,013.00	455.2386	603.9000
合计			2,491.00	569.9586	747.3000

注：1、表格中披露的董事、高级管理人员与2024年限制性股票激励计划中所披露的董事、高级管理人员存在差异的原因是：2024年10月公司第五届董事会届满，董事会进行了换届并聘任新一届高级管理人员，同时存在任期内，董事、高级管理人员辞任的情形，故上表披露的相关信息为本公告披露日在任公司董事、高级管理人员的激励对象获授限制性股票的情况。

2、公司董事、高级管理人员所持有的限制性股票归属后，其买卖股份应遵守中国证监会、深交所发布的法律法规、业务规则、实施细则等相关规定。

预留授予部分：

姓名	国籍	职务	本次归属前已获授的预留授予限制性股票数量 (万股)	本次可归属的预留授予限制性股票数量 (万股)	剩余未归属的预留授予限制性股票数量 (万股)
纪洪杰	中国	财务总监	22.00	8.80	11.00
核心技术/业务人员 (31人)			198.00	75.72	99.00
合计			220.00	84.52	110.00

经核查，本所认为，本次股权激励计划首次授予部分将于2026年4月20日进入第二个归属期，第二个归属期的归属条件已经成就；预留授予部分于2025年12月15日进入第一个归属期，第一个归属期归属条件已经成就，符合《管理办法》《激励计划》的相关规定。

三、本次作废的相关事项

根据公司第六届董事会第十九次会议审议通过的《关于作废2024年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》、公司说明及《激励计划》的相关规定，（1）根据《审计报告》，公司2025年经审计的归属于上市公司股东的净利润为11,465.01万元，剔除本次及其他员工激励计划的股份支付费用、商誉及并购影响，2025年业绩考核目标的“净利润”达到触发值，但未达到目标值，首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期公司层面归

属系数为 80%；（2）公司激励计划的部分首次授予激励对象及预留授予激励对象因离职、个人绩效考核结果等原因不得归属部分或全部限制性股票。基于上述，相关激励对象已获授但尚未归属的 362.4214 万股限制性股票取消归属，并作废失效。

经核查，本所认为，公司本次作废部分已授予但尚未归属的限制性股票符合《管理办法》《激励计划》的相关规定。

四、本次价格调整的相关事项

根据公司第六届董事会第十九次会议审议通过的《关于调整 2024 年限制性股票激励计划首次及预留授予价格的议案》，鉴于公司已实施 2024 年年度权益分派，根据《激励计划》的相关规定及公司 2023 年度股东大会的授权，公司对本次股权激励计划的首次及预留授予价格进行相应调整，调整后的首次及预留授予价格为 3.524 元/股。

综上，本所认为，本次价格调整符合《管理办法》《激励计划》的相关规定。

五、结论

基于上述，本所认为：

（1）本次归属、本次作废及本次价格调整已获得现阶段必要的批准和授权；

（2）本次股权激励计划首次授予部分将于 2026 年 4 月 20 日进入第二个归属期，第二个归属期的归属条件已经成就；预留授予部分于 2025 年 12 月 15 日进入第一个归属期，第一个归属期归属条件已经成就，符合《管理办法》《激励计划》的相关规定；

（3）本次作废符合《管理办法》《激励计划》的相关规定；

（4）本次价格调整符合《管理办法》《激励计划》的相关规定。

本法律意见书正本一式五份。

（以下无正文）

（此页无正文，为《北京市海问律师事务所关于厦门乾照光电股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期归属条件成就、作废部分限制性股票以及调整授予价格相关事项的法律意见书》的签署页）

北京市海问律师事务所

负责人：

经办律师：

张继平

郑燕

陈邺

2026 年 3 月 26 日