

亚光科技集团股份有限公司 关于调整 2022 年限制性股票激励计划 公司层面业绩考核指标的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

亚光科技集团股份有限公司（以下简称“亚光科技”或“公司”）于 2022 年 9 月 19 日召开第五届董事会第五次会议、第五届监事会第四次会议，审议通过了《关于调整 2022 年限制性股票激励计划公司层面业绩考核指标的议案》，同意调整 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”、“本激励计划”）公司层面业绩考核指标，该事项尚需提交公司股东大会审议。现将有关事项说明如下：

一、本次激励计划已履行的审批程序

1、2022 年 6 月 7 日，公司第四届董事会第三十五次会议审议通过了《关于公司〈2022 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2022 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股权激励相关事宜的议案》。公司独立董事就本次股权激励计划是否有利于公司的持续发展及是否存在损害公司及全体股东利益的情形发表了独立意见，并就股权激励计划向所有的股东征集委托投票权。

同日，公司第四届监事会第三十五次会议审议通过了《关于公司〈2022 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于核实公司〈2022 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单〉的议案》。公司监事会对本激励计划的相关事项进行核实并出具了意见。

2、2022 年 6 月 8 日至 2022 年 6 月 17 日，公司对激励对象的姓名和职务在公司内部进行了公示。在公示期内，公司监事会未收到任何员工对本次拟激励对象提出的异议。2022 年 6 月 18 日，公司披露了《监事会关于 2022 年限制性股票激励计划激励对象名单的公示情况说明及核查意见》。

3、2022 年 6 月 24 日，公司召开 2022 年第二次临时股东大会，审议并通过了《关于公司〈2022 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2022 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股权激励相关事宜的议

案》，同日，公司披露了《关于 2022 年限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

4、2022 年 9 月 19 日，公司第五届董事会第五次会议和第五届监事会第四次会议审议通过了《关于调整 2022 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单及数量的议案》《关于向 2022 年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》，鉴于公司本激励计划首次授予的激励对象中，有 3 人已离职而不再符合激励对象资格，公司董事会对本激励计划首次授予的激励对象名单和限制性股票授予数量进行调整，并确定 2022 年 9 月 19 日为首次授予日，向符合条件的 106 名激励对象授予 2,890 万股第二类限制性股票。公司监事会对首次授予相关事项进行了核查并发表了核查意见，公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见。律师出具了相应的法律意见书。

5、2022 年 9 月 19 日，公司第五届董事会第五次会议和第五届监事会第四次会议审议通过了《关于调整 2022 年限制性股票激励计划公司层面业绩考核指标的议案》，同意调整 2022 年限制性股票激励计划公司层面业绩考核指标。独立董事发表了同意的独立意见，监事会发表了同意的核查意见，律师出具了相应的法律意见书。该事项尚需提交公司股东大会审议。

二、本次调整公司业绩考核指标的情况说明

（一）本次调整的具体内容

公司拟调整 2022 年限制性股票激励计划中公司层面 2022-2024 年度业绩考核指标，并相应修订《2022 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要、《2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中的相关内容。公司层面 2022-2024 年度业绩考核指标调整如下：

调整前：

本激励计划首次授予限制性股票考核年度为 2022-2024 年 3 个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	以 2021 年为基准年，2022 年营业收入增长率不低于 20%；
第二个归属期	以 2021 年为基准年，2023 年营业收入增长率不低于 30%；
第三个归属期	以 2021 年为基准年，2024 年营业收入增长率不低于 40%；

预留授予的限制性股票各归属期所对应的公司业绩考核指标如下表所示：

（1）若预留部分限制性股票于 2022 年度授出，则考核目标如下：

归属安排	业绩考核目标
------	--------

第一个归属期	以 2021 年为基准年，2022 年营业收入增长率不低于 20%；
第二个归属期	以 2021 年为基准年，2023 年营业收入增长率不低于 30%；
第三个归属期	以 2021 年为基准年，2024 年营业收入增长率不低于 40%；

(2) 若预留部分限制性股票于 2023 年度授出，则考核目标如下：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	以 2021 年为基准年，2023 年营业收入增长率不低于 30%；
第二个归属期	以 2021 年为基准年，2024 年营业收入增长率不低于 40%；

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可归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

调整后：

本激励计划首次授予限制性股票考核年度为 2022-2024 年 3 个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	以 2021 年为基准年，2022 年营业收入增长率不低于 5%；
第二个归属期	以 2021 年为基准年，2023 年营业收入增长率不低于 15%；
第三个归属期	以 2021 年为基准年，2024 年营业收入增长率不低于 25%；

预留授予的限制性股票各归属期所对应的公司业绩考核指标如下表所示：

(1) 若预留部分限制性股票于 2022 年度授出，则考核目标如下：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	以 2021 年为基准年，2022 年营业收入增长率不低于 5%；
第二个归属期	以 2021 年为基准年，2023 年营业收入增长率不低于 15%；
第三个归属期	以 2021 年为基准年，2024 年营业收入增长率不低于 25%；

(2) 若预留部分限制性股票于 2023 年度授出，则考核目标如下：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	以 2021 年为基准年，2023 年营业收入增长率不低于 15%；
第二个归属期	以 2021 年为基准年，2024 年营业收入增长率不低于 25%；

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可归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

除上述公司层面 2022-2024 年度业绩考核指标调整外，《2022 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要、《2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》其他内容不变。

（二）本次调整公司层面业绩考核指标的原因

今年以来，国内疫情多点散发，部分地区间歇式的疫情使区域性封闭情况时有发生，对公司业务造成了一定影响，部分原材料及设备到货周期延长，叠加全球芯片缺货等因素，公司原材料齐套率下降，生产进度均存在不同程度的延期。公司重点扩产项目——成都高新西区项目亦受此影响，由于 T/R 组件物料难以齐套，导致达产进度不及预期。且近期成都市的子公司因疫情防控而临时停产，导致公司整体经营压力持续加大。2022 年上半年，公司仅实现营业收入 62,616.97 万元，较上年同期减少 12.90%；实现归属于母公司股东的净利润 -9,867.74 万元，较上年同期下滑 296.81%。本次激励计划原有目标设置较高，员工对实现考核目标信心不足，加之公司 2020 年股票期权与限制性股票激励计划第一个考核期、第二个考核期公司层面业绩目标均未达成，对员工信心影响较大，未能更好地激发其工作积极性。

若公司继续实施原有公司层面业绩考核目标，有可能出现业绩考核目标达不成导致股权激励全面失败的负激励局面，违背了公司实施股权激励的初衷，不利于调动员工积极性，不利于公司持续发展，不符合公司股东长远利益。经公司审慎研究，为更好地保障公司激励计划的顺利实施，鼓舞公司员工士气，充分调动公司核心人员的积极性，决定对本激励计划的公司层面业绩考核指标进行调整。以调整后的业绩考核目标测算，下半年公司营业收入至少尚需达到 104,110.37 万元，而 2020 年、2021 年下半年公司营业收入分别为 90,337.14 万元、86,900.45 万元，经调整后的公司业绩考核目标依然具有挑战性和增长性，在当前较为特殊的经营时期，公司上下需要同舟共济，努力实现考核目标。

综上，公司本次调整公司层面业绩考核指标是基于外部经营环境和实际生产经营情况，出于激发员工积极性等方面的考虑。调整后的业绩考核指标更具有合理性、科学性，能客观地反映外在因素影响与公司经营现状，同时，能够继续促进激励对象发挥积极性，进一步提高员工凝聚力，有效发挥激励作用，确保公司长期稳定发展，为股东带来更高效、更持久的回报。

三、本次调整公司层面业绩考核指标对公司的影响

本次调整公司层面业绩考核指标是公司根据目前经营环境及实际情况所采取的应对措施，

经调整后的公司业绩考核指标依然具有挑战性。本次调整有利于充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干人员的积极性，不会对公司的经营业绩产生重大不利影响，同时亦兼顾公平合理和可操作性原则，有效地将股东、公司、核心人员三方利益结合在一起，共同推进公司的长远发展，符合公司和股东利益。本次调整不会导致提前解除限售、不涉及到授予价格的调整，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

四、本次调整公司层面业绩考核指标所履行的程序

1、董事会审议情况

2022年9月19日，公司召开第五届董事会第五次会议，审议通过了《关于调整2022年限制性股票激励计划公司层面业绩考核指标的议案》，关联董事胡代荣、石凌涛、刘卫斌回避表决，其他非关联董事一致同意。公司董事会同意本次调整公司层面业绩考核指标事项并将该事项提交公司股东大会审议。

2、监事会审议情况

2022年9月19日，公司召开第五届监事会第四次会议，审议通过了《关于调整2022年限制性股票激励计划公司层面业绩考核指标的议案》。监事会认为：公司董事会在审议本次调整事项时，关联董事已回避表决，独立董事发表了同意的独立意见；本次调整符合公司实际情况，有利于公司可持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形，符合《上市公司股权激励管理办法》等相关法律法规的规定。监事会同意本次调整事项。

3、独立董事的独立意见

独立董事认为，本次调整2022限制性股票激励计划中的公司层面业绩考核指标，是根据目前公司实际情况所采取的有效应对措施，本次调整能更有效地将员工利益、公司利益和股东利益结合在一起，继续发挥本激励计划的激励作用，有利于公司持续、稳定、健康发展，不存在损害公司及股东尤其是中小股东利益的情形。

本次调整2022年股票期权与限制性股票激励计划部分业绩考核目标的表决程序及过程合法合规，符合《上市公司股权激励管理办法》等相关法律法规及公司《2022年限制性股票激励计划（草案）》规定。我们同意《关于调整2022年限制性股票激励计划公司层面业绩考核指标的议案》并同意将其提交公司股东大会审议。

五、法律意见书的结论性意见

湖南启元律师事务所出具了《湖南启元律师事务所关于亚光科技集团股份有限公司调整2022年限制性股票激励计划部分业绩考核指标的法律意见书》，其结论性意见如下：

本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司本次业绩考核指标调整已履行了现阶

段必要的批准与授权，本次业绩考核指标调整符合《上市公司股权激励管理办法》《亚光科技集团股份有限公司章程》及《2022 年限制性股票激励计划》的相关规定。本次业绩指标调整尚需提交公司股东大会审议，公司尚需就本次调整继续依法履行信息披露义务。

六、备查文件

- 1、《亚光科技集团股份有限公司第五届董事会第五次会议决议》
- 2、《亚光科技集团股份有限公司第五届监事会第四次会议决议》
- 3、《独立董事关于第五届董事会第五次会议审议事项的独立意见》
- 4、《湖南启元律师事务所关于亚光科技集团股份有限公司调整 2022 年限制性股票激励计划部分业绩考核指标的法律意见书》

特此公告。

亚光科技集团股份有限公司董事会

2022 年 9 月 19 日