



信達律師事務所
SUNDIAL LAW FIRM

关于深圳市广和通无线股份有限公司
2026 年 A 股限制性股票激励计划（草案）
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 邮编：518038
11&12/F, TaiPing Finance Tower, 6001 Yitian Road, Futian District, Shenzhen, P.R.CHINA
电话(Tel): (0755)88265288 传真(Fax): (0755)88265537
电子邮件 (E-mail) : info@sundiallawfirm.com
网址 (Website) : <https://www.sundiallawfirm.com>

广东信达律师事务所
关于深圳市广和通无线股份有限公司
2026 年 A 股限制性股票激励计划（草案）的
法律意见书

信达励字（2026）第 127 号

致：深圳市广和通无线股份有限公司

广东信达律师事务所（以下简称“信达”）接受深圳市广和通无线股份有限公司（以下简称“公司”）的委托，担任公司 2026 年 A 股限制性股票激励计划（以下简称“2026 年激励计划”或“本次激励计划”）的专项法律顾问。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》”）、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）发布的《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《创业板上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称“《持续监管办法》”）等有关法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件和《深圳市广和通无线股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，信达就公司 2026 年激励计划的有关事项，出具本法律意见书。

对信达出具的本法律意见书，信达律师声明如下：

1.信达律师依据本法律意见书出具日以前已经发生或者存在的事实及中国境内现行法律、法规和规范性文件的规定发表法律意见；信达律师不对中国境外的任何国家和地区的法律问题发表法律意见。

2.信达及信达律师依据《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。

3.信达已得到公司如下保证：公司向信达提供的所有相关文件或资料均是真实、准确、完整的，提供的扫描文件或者资料与原件相符且内容一致，所有文件或资料中的签字盖章均为真实有效的，其内容不存在虚假、严重误导性陈述或者重大遗漏。

4.对于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，信达律师依赖于政府有关主管部门、公司或者其他有关机构出具的有关文件或意见。

5.信达律师仅就与本次激励计划有关的法律问题发表法律意见，并不对有关会计、审计等专业事项发表意见。在本法律意见书中涉及会计、审计等内容时，均为严格按照有关中介机构出具的报告引述，并不意味着信达对这些内容的真实性、准确性做出任何明示或默示的保证。

6.信达律师同意将本法律意见书作为本次激励计划的必备文件之一，随同其他材料一同上报有关监管部门，并依法对本法律意见书承担责任。

7.本法律意见书仅供公司本次激励计划之目的使用，不得用作其他任何用途。信达同意公司在其为实现本次激励计划所制作的相关文件中引用本法律意见书的相关内容，但公司作上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解，信达有权对上述相关文件的相应内容再次审阅并确认。

信达律师按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽职精神，在对公司提供的有关文件及事实进行核查和验证后，出具法律意见如下：

一、公司实施本次股权激励计划的主体资格

（一）根据公司目前持有的由深圳市市场监督管理局核发的《营业执照》（统一社会信用代码为：9144030071524640XY）《公司章程》并经信达律师查询国家企业信用信息公示平台网站，截至本法律意见书出具日，公司住所为深圳市南山区西丽街道西丽社区打石一路深圳国际创新谷六栋A座1101（一照多址企业），法定代表人为张天瑜，营业期限为1999年11月11日至无固定期限。

（二）经中国证监会《关于核准深圳市广和通无线股份有限公司首次公开发行股票的批复》（证监许可〔2017〕366号）核准，公司于2017年4月13日在中国境内首次公开发行人民币普通股（A股）并在深圳证券交易所（以下简称“深交所”

所”)创业板挂牌上市,证券简称为“广和通”,证券代码为300638。

(三)根据致同会计师事务所(特殊普通合伙)出具的编号为致同审字〔2026〕第441A006248号《审计报告》、编号为致同审字〔2026〕441A006247号的《内部控制审计报告》、公司书面确认并经信达律师核查,截至本法律意见书出具日,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述情形:

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。

综上,信达律师认为:公司是一家依法设立、合法有效存续且其股票已经依法在深交所创业板上市交易的股份有限公司,不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励计划的情形,公司具备实施本次股权激励计划的主体资格,符合《管理办法》规定的实行本次股权激励计划的条件。

二、本次激励计划的主要内容

2026年9月4日,公司第四届董事会第三十次会议审议通过了关于《关于<2026年A股限制性股票激励计划(草案)>及摘要的议案》等相关议案。

信达律师根据《管理办法》的相关规定对《深圳市广和通无线股份有限公司2026年A股限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“《激励计划(草案)》”)的内容进行了逐项核查,具体如下:

(一)本次激励计划的目的

公司实行本次激励计划的目的系为了进一步建立、健全公司长效激励机制,

吸引和留住优秀人才，充分调动公司高级管理人员、中层管理人员、技术（业务）骨干人员的积极性，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。

信达律师认为，《激励计划（草案）》中明确规定了实行本次激励计划的目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

（二）激励对象的确定依据和范围

1、激励对象的确定依据

（1）激励对象确定的法律依据

本计划的激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《持续监管办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（2）激励对象确定的职务依据

本激励计划拟授予的激励对象为公司董事、高级管理人员、中层管理人员、技术（业务）骨干人员（不包括独立董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），符合本激励计划目的。

2、激励对象的范围

本次激励计划授予的激励对象共计 258 人，包括：

- （1）公司董事、高级管理人员；
- （2）公司中层管理人员；
- （3）公司技术（业务）骨干人员。

以上激励对象不包括独立董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。

以上激励对象中，董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在本次激励计划的考核期内与公司（含分公司、控股子公司）具有雇佣或劳务关系。

本次激励对象包含部分外籍员工，纳入激励对象的外籍员工处于公司核心关键岗位，股权激励的实施更能稳定和吸引外籍高端人才的加入；通过本次激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司的长远发展。

激励对象符合《管理办法》第八条，不存在不得成为激励对象的下列情形：

- (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。

3、激励对象的核实

(1) 本次激励计划经董事会审议通过后，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

(2) 公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东会审议本计划前 5 日披露董事会薪酬与考核委员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董事会薪酬与考核委员会核实。

信达律师认为，《激励计划（草案）》中明确规定了激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第八条、第九条第（二）项的规定。

（三）本次激励计划的具体内容

本次激励计划为限制性股票激励计划，采用的激励工具为第一类限制性股票。限制性股票将在履行相关程序后授予。本次激励计划有效期为限制性股票授予登记完成之日起至所有限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过60个月。

1、股票来源

本次激励计划涉及的标的股票来源为公司回购专用账户回购的A股普通股股票。

信达律师认为，《激励计划（草案）》中已载明拟授予限制性股票种类及来源，符合《管理办法》第九条第（三）项、第十二条的规定。

2、标的股票的数量

公司拟向激励对象授予2,627,960股限制性股票，占本激励计划草案公告时公司股本总额899,265,844股的0.29%。

3、激励对象名单及拟授出权益分配情况

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：

姓名	职务	国籍	获授的限制性股票数量(股)	占本激励计划授予总数的比例	占目前总股本的比例
许宁	执行董事、副总经理	中国	158,850	6.04%	0.018%
陈绮华	职工代表董事	中国	15,885	0.60%	0.002%
陈仕江	副总经理、董事会秘书	中国	158,850	6.04%	0.018%
王红艳	副总经理、财务总监	中国	111,195	4.23%	0.012%
陈世杰	中层管理人员	中国台湾	15,106	0.57%	0.002%
颜宽鸿	中层管理人员	中国台湾	15,106	0.57%	0.018%
中层管理人员、技术（业务）骨干 252 人			2,152,968	81.93%	0.239%
合计			2,627,960	100.00%	0.292%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效的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会时公司股本总额的 20%。

2、本次计划激励对象不包括独立董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。

信达律师认为，《激励计划（草案）》中已载明激励对象可获授限制性股票数量及占公司股本总额的百分比，并已载明公司董事、高级管理人员可获授限制性股票及占本次激励计划拟授出限制性股票总额的百分比，按适当分类的其他激励对象可获授限制性股票数量及占本次激励计划拟授出限制性股票总额的百分比，符合《管理办法》第九条第（三）项和第（四）项、第十四条、《持续监管办法》第二十九条的规定。

3、有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

（1）有效期

本次激励计划有效期自限制性股票授予登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过60个月。

(2) 授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后60日内授予限制性股票并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的，将终止实施本次激励计划，未授予的限制性股票失效。

公司不得在下列期间内对激励对象进行限制性股票授予：

- 1) 公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内；
- 2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；
- 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；
- 4) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入60日期限之内。

(3) 限售期和解除限售安排

本次激励计划授予的限制性股票限售期为自授予登记完成之日起 12 个月。激励对象根据本次激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

本次激励计划授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
限制性股票的第一个解除限售期	自授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
限制性股票的第二个解除限售期	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%

限制性股票的第三个解除限售期	自登记完成之日起36个月后的首个交易日起至登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%
----------------	--	-----

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本次激励计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

（4）禁售期

本次股权激励计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

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。

3) 激励对象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。

4) 在本次激励计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》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》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

信达律师认为，《激励计划（草案）》已载明限制性股票激励计划的有效期、授权日、限售期、解除限售安排与禁售期等，符合《管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第十六条、第十九条、第二十二条、第二十四条、第二十五条的规定。

4、授予价格及其确定方法

(1) 授予价格

限制性股票授予价格为每股9.93元，即满足授予条件后，激励对象可以每股9.93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

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：

1) 本计划公告前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19.08元的50%，为每股9.54元；

2) 本计划公告前60个交易日（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量）的公司股票交易均价每股19.85元的50%，为每股9.93元；

信达律师认为，《激励计划（草案）》中已载明限制性股票的授予价格及其确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项、第二十三条的规定。

5、授予与解除限售条件

(1) 授予条件

同时满足公司未发生《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形和激励对象未发生《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形的条件时，公司应向激励对象授予限制性股票；反之，若前述条件不满足，则不能向激励对象授予限制性股票。

(2) 解除限售条件

解除限售期内，同时满足a) 公司未发生《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形;b) 激励对象未发生《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售。

公司发生《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形之一的，所有激励对象根据本次激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格加上金融机构1年期存款利息回购注销；某一激励对象发生《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象情形之一的，该激励对象根据本次激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购注销。

(3) 公司层面业绩考核要求

本次激励计划的解除限售考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	考核年度公司营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
限制性股票的第一个解除限售期	2026年	以2025年的营业收入为基数，2026年的营业收入增长率不低于20%	以2025年的营业收入为基数，2026年的营业收入增长率不低于16%
限制性股票的第二个解除限售期	2027年	以2025年的营业收入为基数，2027年的营业收入增长率不低于40%	以2025年的营业收入为基数，2027年的营业收入增长率不低于32%
限制性股票的第三个解除限售期	2028年	以2025年的营业收入为基数，2028年的营业收入增长率不低于60%	以2025年的营业收入为基数，2028年的营业收入增长率不低于48%

考核指标	业绩完成度	公司层面系数（X）
各考核年度公司营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m \times 100\%$
	$A < A_n$	$X=0$

注：1.上述“营业收入”指标均以经审计的合并报表所载数据为准。

2.上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

(4) 激励对象个人层面绩效考核要求

在本次激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。根据个人的绩效评价结果确定当期的个人解除限售比例，激励对象个人当期实际解除限售额度=公司层面系数×个人解除限售比例×个人当期计划解除限售额度。

根据公司现行的绩效考核制度，目前对个人层面绩效考核结果共有S\A\B\C\D共五档，相对应的解除限售比例如下：

对应档级	S	A	B	C	D
个人解除限售比例	100%			0	

注：激励对象个人当期实际解除限售额度=公司层面系数×个人解除限售比例×个人当期计划解除限售额度。

激励对象只有在上一年度考核中被评为“B”或者之上，才能全额解除限售当

期激励股份；如果为“C”及以下，则其对应当期可解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上金融机构1年期存款利息回购注销。

（5）业绩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。公司本次激励计划的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。

公司层面业绩考核指标设置了营业收入增长率，营业收入指标是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业未来业务拓展趋势的重要标志。经过合理预测并兼顾本次激励计划的激励作用，公司设定了本次激励计划业绩考核指标。

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解除限售的条件。只有在两个指标同时达成的情况下，激励对象才能解除限售。

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。

信达律师认为，《激励计划（草案）》中已载明激励对象关于限制性股票的授予、解除限售的条件、绩效考核指标、指标的科学性和合理性说明等内容，符合《管理办法》第九条第（七）项、第十条、第十一条、第十八条、第二十六条的规定。

（四）本次激励计划的其他内容

经核查，信达律师认为：

1、《激励计划（草案）》中已载明公司授出权益、激励对象行使权益的程序，符合《管理办法》第九条第（八）项的规定。

2、《激励计划（草案）》中已载明本次激励计划调整限制性股票数量、授予价格或者行权价格的方法和程序，符合《管理办法》第九条第（九）项、第四十八条的规定。

3、《激励计划（草案）》中已载明限制性股票的会计处理方法、限制性股票公允价值及确定方法、涉及估值模型重要参数取值合理性、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响，符合《管理办法》第九条第（十）项的规定。

4、《激励计划（草案）》中已载明本次激励计划的变更、终止，符合《管理办法》第九条第（十一）项的规定。

5、《激励计划（草案）》中已载明公司发生控制权变更、合并、分立以及激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时股权激励计划的执行，符合《管理办法》第九条第（十二）项的规定。

6、《激励计划（草案）》中已载明公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制，符合《管理办法》第九条第（十三）项的规定。

7、《激励计划（草案）》中已载明公司与激励对象的权利义务，符合《管理办法》第九条第（十四）款的规定。

经核查，信达律师认为，《激励计划（草案）》的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定。

三、本次激励计划涉及的法定程序

（一）公司已履行的程序

经核查，截至本法律意见书出具之日，为实施本次激励计划，公司已履行了下列法定程序：

1、2026年9月4日，公司董事会薪酬与考核委员会召开第四届董事会薪酬与考核委员会第十二次会议，审议通过了《关于<2026年A股限制性股票激励计划（草案）>及摘要的议案》《关于<2026年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》。

2、2026年9月4日，公司召开第四届董事会第三十次会议，审议通过了《关于<2026年A股限制性股票激励计划（草案）>及摘要的议案》《关于<2026年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于授权董事会办理2026年A股限制性股票激励计划相关事宜的议案》等与本次激励计划有关的议案，关

联董事许宁、陈绮华回避表决。

3、2026年9月4日，董事会薪酬与考核委员会出具核查意见，同意公司实施2026年A股限制性股票激励计划。

（二）尚待履行的法定程序

根据《管理办法》《激励计划（草案）》，本次激励计划的实施尚需履行以下程序：

1、公司在召开股东会前，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于10天）。

2、董事会薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应在股东会审议本次激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单的审核意见及公示情况的说明。

3、股东会应对《管理办法》第九条规定的股权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、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。公司股东会审议本次激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

4、本激励计划经公司股东会审议通过，且达到本次激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内应向激励对象授予限制性股票。经股东会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、归属（登记）和作废失效、回购注销等事宜。

5、根据相关规定及时披露和公告相关信息。

经核查，信达律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司为实施本次激励计划已履行现阶段必要的法定程序，符合《管理办法》及《激励计划（草案）》的有关规定；本次激励计划尚需提交公司股东会审议通过后方可实施。

四、本次激励计划激励对象的确定

经核查，《激励计划（草案）》第四章“激励对象的确定依据和范围”已明确规定了激励对象确定的法律依据和职务依据、激励对象的范围和激励对象的核实

程序，该等内容符合《管理办法》《上市规则》《持续监管办法》的规定，详见本法律意见书之“二、本次激励计划的主要内容”之“（二）激励对象的确定依据和范围”部分所述。

信达律师认为，本次激励计划激励对象的确定符合《管理办法》第八条的相关规定。

五、本次激励计划涉及的信息披露义务

公司已在规定时间内在指定信息披露媒体公告了第四届董事会第三十次会议决议、《激励计划（草案）》及其摘要等内容，公司已履行现阶段必要的信息披露义务。

综上，信达律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司已就本次激励计划履行了现阶段必要的信息披露义务，符合《管理办法》相关规定。公司后续仍需根据《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件的规定就本次激励计划的实施继续履行信息披露义务。

六、本次激励计划的资金来源

根据《股票激励计划（草案）》，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权益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。

综上，信达律师认为，公司未为激励对象提供财务资助，符合《管理办法》第二十一条的规定。

七、本次激励计划对公司及全体股东利益的影响

根据《激励计划（草案）》，公司实施本次激励计划的是为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司高级管理人员、中层管理人员、技术（业务）骨干人员的积极性，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。

《激励计划（草案）》已获得现阶段所需要的批准，但最终实行仍需经公司股东会以特别决议审议通过，公司股东可以通过股东会充分行使表决权，对本次

股权激励计划表达自身意愿，维护自身利益。

董事会薪酬与考核委员会对本次激励计划相关事项发表核查意见，认为公司实施本次激励计划不会损害公司及其全体股东的利益，符合公司长远发展的需要。

综上，信达律师认为，本次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。

八、关联董事回避表决

公司于2026年9月4日召开第四届董事会第三十次会议，审议通过了《关于<2026年A股限制性股票激励计划（草案）>及摘要的议案》《关于<2026年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东会授权董事会办理2026年A股限制性股票激励计划相关事宜的议案》。经核查，公司董事许宁、陈绮华属于本次激励计划的激励对象或激励对象的关联人，已回避表决。

九、结论意见

综上所述，信达律师认为：

- 1、公司具备实施本次激励计划的主体资格；
- 2、《激励计划（草案）》的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《持续监管办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定；
- 3、公司为实施本次激励计划已履行现阶段必要的法定程序，符合《管理办法》及《激励计划（草案）》的有关规定；
- 4、本次激励计划激励对象的确定依据和范围符合《管理办法》的相关规定；
- 5、公司就本次激励计划已履行了现阶段必要的信息披露义务，符合《管理办法》的相关规定；
- 6、公司已出具承诺，不为本次激励计划确定的激励对象提供贷款以及其他任何形式的财务资助；
- 7、本次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；

8、公司董事会审议本次激励计划相关议案时关联董事已回避表决，符合《管理办法》的相关规定；

9、《激励计划（草案）》尚需提交公司股东会审议通过后方可实施，公司后续仍需根据《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件的规定就本次激励计划的实施继续履行信息披露义务。

本法律意见书正本一式二份。

（以下无正文）

（此页无正文，系《广东信达律师事务所关于深圳市广和通无线股份有限公司2026年A股限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》之签署页）

广东信达律师事务所

负责人：

李忠

经办律师：

蔡亦文

李龙辉

年 月 日