广东广信君达律师事务所
关于高新兴科技集团股份有限公司
第四期股票期权激励计划（草案）的
法律意见书

中国·广州

地址：广州市珠江新城珠江东路 6 号广州周大福金融中心 10 楼、11 楼、29 楼

电话(Tel)：(020)37181333　传真(Fax)：(020)37181388

目 录

一、 公司实施本激励计划的条件.....6

二、 本激励计划的主要内容.....9

三、 本激励计划履行的法定程序.....26

四、 本激励计划的信息披露义务.....30

五、公司未对激励对象提供财务资助.....30

六、 本激励计划对公司及全体股东利益的影响.....30

七、 关联董事回避表决.....31

八、 结论意见.....31

释义

在本法律意见书中，除非另有说明，以下简称或用语具有如下含义：

公司/本公司/高新兴	指	高新兴科技集团股份有限公司
本激励计划	指	高新兴科技集团股份有限公司第四期股票期权激励计划
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，有资格获得一定数量股票期权的公司员工
授予日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	自权益授予之日起至激励对象获授的权益全部行权或注销的期间
等待期	指	股票期权授予之日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	激励对象购买公司股份的价格
行权条件	指	激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《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》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《自律监管指南》	指	《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》
《公司章程》	指	《高新兴科技集团股份有限公司章程》
《激励计划（草案）》	指	《高新兴科技集团股份有限公司第四期股票期权激励计划（草案）》
《考核管理办法》	指	《高新兴科技集团股份有限公司第四期股票期权激励计划考核管理办法》
本法律意见书	指	《广东广信君达律师事务所关于高新兴科技集团股份有限公司第四期股票期权激励计划（草案）的法律意见书》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
深交所	指	深圳证券交易所
本所/广信君达	指	广东广信君达律师事务所
元	指	人民币元
中国	指	中华人民共和国

注：本法律意见书若出现总数合计与各分项数值之和尾数不符的，系四舍五入原因造成。

广东广信君达律师事务所
关于高新兴科技集团股份有限公司
第四期股票期权激励计划（草案）的
法律意见书

致：高新兴科技集团股份有限公司

根据《公司法》《证券法》《管理办法》《激励计划（草案）》《上市规则》《自律监管指南》等相关规定，本所接受高新兴的委托，就高新兴实施的第四期股票期权激励计划出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所律师根据有关法律、行政法规、规范性文件的规定和本所业务规则的要求，本着审慎性及重要性原则对本激励计划的有关文件资料和事实进行了核查和验证。

对本法律意见书，本所律师作出如下声明：

1.本所律师在工作过程中，已得到高新兴的保证：即公司已向本所律师提供了本所律师认为制作法律意见书所必需的原始书面材料、副本材料和口头证言，其所提供的文件和材料是真实、完整和有效的，且无隐瞒、虚假和重大遗漏之处。

2.本所律师依据本法律意见书出具之日以前已经发生或者已经存在的事实和《公司法》《证券法》等国家现行法律、法规、规范性文件和中国证监会的有关规定发表法律意见。

3.对于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，本所律师有赖于有关政府部门、高新兴或者其他有关单位出具的证明文件及主管部门公开可查的信息作为制作本法律意见书的依据。

4. 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之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。

5. 本法律意见书仅就与本激励计划有关的中国境内法律问题发表法律意见，本所及经办律师并不具备对有关会计、审计等专业事项发表专业意见的适当资格。本法律意见书中涉及会计、审计事项等内容时，均为严格按照有关中介机构出具的专业文件和高新兴的说明予以引述。

6. 本所律师同意将本法律意见书作为本激励计划所必备的法定文件。

7. 本法律意见书仅供高新兴本激励计划之目的使用，不得用作其他任何目的。

根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等法律、法规和规范性文件和《公司章程》《激励计划（草案）》等文件的规定出具如下法律意见：

为出具本法律意见书，本所律师出席了公司本次股东会，审查了公司提供的本次股东会的有关文件的原件及复印件，包括但不限于公司召开本次股东会的各项议程及相关决议等文件，同时听取了公司就有关事实的陈述和说明。

一、公司实施本激励计划的条件

（一）公司的主体资格

根据公司提供的资料并经本所律师检索、核查，截至本法律意见书出具之日，公司的基本信息如下：

公司名称	高新兴科技集团股份有限公司

统一社会信用代码	91440000617430553W
公司类型	股份有限公司（上市、自然人投资或控股）
法定代表人	刘双广
注册地址	广东省广州市黄埔区科学城开创大道2819号六楼
营业期限	1997年11月14日至无固定期限
登记状态	开业
经营范围	一般项目：物联网应用服务；互联网安全服务；区块链技术相关软件和服务；5G通信技术服务；信息系统集成服务；安全系统监控服务；信息系统运行维护服务；数字技术服务；软件开发；技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广；计算机系统服务；通信设备制造；通信设备销售；移动通信设备制造；移动通信设备销售；通信传输设备专业修理；电子产品销售；数字视频监控系统制造；数字视频监控系统销售；电力设施器材制造；仪器仪表修理；电工仪器仪表制造；电工仪器仪表销售；智能仪器仪表销售；智能仪器仪表制造；电子元器件制造；电力电子元器件销售；电子元器件零售；电子元器件批发；配电开关控制设备制造；配电开关控制设备研发；配电开关控制设备销售；智能家庭消费设备制造；智能家庭消费设备销售；智能家庭网关制造；工程管理服务；工业工程设计服务；五金产品制造；五金产品批发；五金产品研发；五金产品零售；密封件制造；密封件销售；安防设备制造；安防设备销售；物联网技术研发；物联网设备制造；物联网设备销售；物联网技术服务；金属链条及其他金属制品制造；金属链条及其他金属制品销售；

	金属制品研发；金属制品销售；金属制品修理；通用设备制造（不含特种设备制造）；通用设备修理；通用零部件制造；金属结构制造；金属结构销售；电子专用设备制造；电子专用设备销售；计算机软硬件及外围设备制造；计算机软硬件及辅助设备零售；计算机软硬件及辅助设备批发；人工智能行业应用系统集成服务；人工智能硬件销售；智能仓储装备销售；节能管理服务；工程技术服务（规划管理、勘察、设计、监理除外）；网络技术服务；普通机械设备安装服务；通讯设备销售；通讯设备修理；园林绿化工程施工；园区管理服务；市政设施管理；以自有资金从事投资活动；非居住房地产租赁；第一类医疗器械销售；信息技术咨询服务；机械设备租赁；计算机及通讯设备租赁；办公设备租赁服务；货物进出口；技术进出口。（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）

根据中国证监会《关于核准广东高新兴通信股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市的批复》（证监许可[2010]915号）以及相关公告文件，高新兴股票在深交所创业板上市，股票简称“高新兴”，股票代码“300098”。

公司现持有广东省市场监督管理局核发的《营业执照》，统一社会信用代码为91440000617430553W。

本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，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。

（二）公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的情形

根据公司提供的资料，并经本所律师检索核查，截至本法律意见书出具之日，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情形；

5. 中国证监会认定的其他情形。

本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司为依法设立并有效存续的股份有限公司，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，符合实施本激励计划的条件。

二、本激励计划的主要内容

2026年11月19日，公司召开第七届董事会第九次会议，审议通过了《关于公司〈第四期股票期权激励计划考核管理办法〉的议案》，《激励计划（草案）》主要包括：“声明”“特别提示”“释义”“本激励计划的目的”“本激励计划的管理机构”“激励对象的确定依据和范围”“股票期权的来源、数量和分配”“本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期”“股票期权的行权价格及行权价格的确定方法”“股票期权的授予与行权条件”“本激励计划的调整方法和程序”“股票期权的会计处理”“股权激励计划的实施程序”“公司与激励对象各自的权利义务”“公司和激励对象发生异动的处理”“公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制”“附则”，其内容涵盖了《管理办法》第九条要求激励计划中应当载明的事项。

本激励计划拟向激励对象授予4,000.00万份股票期权，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的2.30%。其中首次授予3,450.00万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.99%，约占本激励计划拟授予权益总额的86.25%；预留

授予550.00万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.32%，约占本激励计划拟授予权益总额的13.75%。

（一）本激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的目的为“为了进一步建立、健全公司长效激励机制，有效地结合股东利益、公司利益和员工利益，激励公司业务领军人才和核心管理、业务和技术骨干团队，充分调动其积极性和创造性，与公司共同成长，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，本公司根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本激励计划”。

本所律师认为，本激励计划明确了实施目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

（二）本激励计划激励对象的确定依据和范围

1. 激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《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、规范文件和《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

本激励计划授予的激励对象为公司服务于汽车电子前装通信业务板块的管理层及核心骨干。

根据《激励计划（草案）》，本所律师认为，激励对象的确定依据符合《公司法》《证券法》等法律、法规、规范性文件以及《管理办法》第八条的相关规定。

3.激励对象的范围

（1）本激励计划授予涉及的激励对象共计35人，包括公司服务于汽车电子前装通信业务板块的管理层及核心骨干，不含公司董事（独立董事）、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女及外籍员工。

所有激励对象必须在公司授予权益时以及在本激励计划的考核期内与公司具有聘用、雇佣或劳务关系。

（2）激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

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的；

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的；

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。

根据《激励计划（草案）》，本所律师认为，激励对象的范围符合《公司法》《证券法》等法律、法规、规范性文件以及《管理办法》第八条以及《上市规则》第8.4.2条的相关规定。

4.激励对象的核实

本激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。公司人力资源管理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激励计划前5日披露人力资源管理委员会对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司人力资源管理委员会核实。

本所律师认为，激励对象的核实程序符合《管理办法》第三十六条的规定。

综上所述，本所律师认为，本激励计划激励对象的确认符合《管理办法》第八条、第九条第（二）项、第三十六条和《上市规则》第8.4.2条的相关规定。

（三）本激励计划激励股票期权的来源、数量和分配

1. 股票期权激励计划的股票来源

股票期权激励计划涉及的股票来源为公司向激励对象定向发行本公司A股普通股股票。

本所律师认为，本激励计划明确了股票期权激励计划的股票来源，符合《管理办法》第九条第（三）项的规定；上述股票期权激励计划的股票来源，符合《管理办法》第十二条的规定。

2. 激励对象获授的股票期权的数量分配情况

股票期权激励计划授予的股票期权在激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	获授予股票期权数量（万份）	占拟授予总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
公司服务于汽车电子前装通信业务板块的管理层及核心骨干（35人）	3,450.00	86.25%	1.99%
预留部分	550.00	13.75%	0.32%
合计	4,000.00	100.00%	2.30%

注:（1）上述任何一名股票期权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%。预留权益比例未超过本激励计划拟授出全部权益数量的20.00%。激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会将激励对象放

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或直接调减。

（2）本激励计划股票期权激励对象中不含公司董事（独立董事）、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女及外籍员工。

（3）预留部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后12个月内且不晚于公司2027年第三季度报告披露前确定，经董事会提出、人力资源管理委员会发表明确意见、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准确披露当次激励对象相关信息。

（4）上述计算结果差异为四舍五入保留2位小数所致。

本所律师认为，本激励计划明确了股票期权的股票数量及分配，符合《管理办法》第九条第（三）项、第（四）项的规定；本激励计划股票期权的数量、分配符合《管理办法》第十四条、《上市规则》第8.4.5条。

（四）本激励计划的有效期、授予日、可行权日、禁售期及行权安排

1. 有效期

股票期权激励计划的有效期自股票期权授予日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过58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日内按照相关规定召开董事会授予激励对象股票期权并完成公告、登记等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，将终止实施股票期权计划，未授予的股票期权失效。

3. 等待期

激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，首次授予部分自激励对象获授的股票期权完成授权之日起16个月、28个月、40个月。预留部分的等待期为自股

票期权相应批次授权之日起12个月、24个月、36个月。授予日与首次可行权日之间的间隔不得少于12个月。激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

4. 可行权日

在本激励计划经股东会通过后，授予的股票期权自等待期满后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

① 公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；

② 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

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他期间。

在可行权日内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权：

① 首次授予的股票期权行权期及行权时间安排：

行权安排	行权时间	可行权比例
第一个行权期	自相应批次授予日起满16个月后的首个交易日至授予之日起28个月内的最后一个交易日止	30%
第二个行权期	自相应批次授予日起满28个月后的首个交易日至授予之日起40个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自相应批次授予日起满40个月后的首个交易日至授予之日起52个月内的最后一个交易日止	40%

② 预留部分股票期权应于公司2027年第三季度报告披露之前授予，各期行

权安排和比例如下：

行权安排	行权时间	可行权比例
第一个行权期	自相应批次授予日起满12个月后的首个交易日至授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个行权期	自相应批次授予日起满24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自相应批次授予日起满36个月后的首个交易日至授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

在上述约定期间内因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

5. 禁售期

股票期权激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《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》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行。

在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》《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》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对于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，则激励对象适用变化后的相关规定。

本所律师认为，本激励计划明确了股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和行权安排、禁售期，符合《管理办法》第九条第（五）项的规定，上述安排符合《管理办法》第十三条、第十六条、第十九条、第三十条、第

三十一条、第三十二条的规定。

（五）股票期权的行权价格及确定方法

1．首次授予股票期权的行权价格

股票期权的行权价格为每股4.10元，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以4.10元的价格购买1股公司股票的权利。

2．股票期权行权价格的确定方法

本激励计划首次授予股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划公告前1个交易日的公司股票交易均价（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3.73元；

（2）本激励计划公告前20个交易日的公司股票交易均价（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4.10元。

3. 预留股票期权的行权价格

预留股票期权行权价格与首次授予部分的行权价格一致，为每股4.10元。

4. 定价依据

本次股票期权的行权价格及定价方式是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，是基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定，体现了公司实际激励需求。

本所律师认为，本激励计划明确了股票期权的行权价格和行权价格的确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项的规定，上述安排符合《管理办法》第二十九条的规定。

（六）股票期权的授予及行权条件

1．股票期权的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，公司向激励对象授予股票期权；反之，若下列任一授予条件未达成，则不能向激励对象授予股票期权：

（1）公司未发生以下任一情形：

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者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）激励对象未发生以下任一情形：

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。

2. 股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

（1）公司未发生以下任一情形：

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者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）激励对象未发生以下任一情形：

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行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

（3）公司层面年度业绩考核标准

本激励计划首次授予激励对象的股票期权考核年度为2027-2029年三个会计年度，每个会计年度考核一次，考核公司全资子公司高新兴物联科技股份有限公司的相关财务指标。股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核内容
第一个行权期	考核目标： 2027年营业总收入较基准期营业总收入增长70%； 达成该目标视为满足第一个行权期公司层面的行权条件。
第二个行权期	考核目标： 2028年营业总收入较基准期营业总收入增长95%； 或2027年、2028年营业总收入之和÷基准期的营业总收入≥3.65倍； 达成其中一项目标视为满足第二个行权期公司层面的行权条件
第三个行权期	考核目标一： 2029年营业总收入较基准期营业总收入增长138%； 或2027年、2028年、2029年营业总收入之和÷基准期的营业总收入≥6.02倍； 达成其中一项目标视为满足第三个行权期的考核目标一。 考核目标二： 2029年净利润大于或等于5,000万元； 同时达成考核目标一和考核目标二视为满足第三个行权期公司层面的行权条件。

注：上述“营业总收入”“净利润”以高新兴物联科技股份有限公司各年度经审计的合并财务报表数据为准。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当期计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销，不可递延至下期行权。

（4）个人层面年度业绩考核标准

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人年度绩效考核结果确定其行权比例。对应的个人层面行权比例如下：

考核标准	个人绩效考核结果	个人层面年度业绩考核当期可行权比例
公司设定的个人绩效标准	A/B/C	100%
	D/E	0%

（5）考核结果

考核期内，在公司业绩达到可行权目标的情况下，激励对象当期可行权的标的股票权益数量=激励对象获授的股票期权额度×当期的可行权比例×个人层面年度业绩考核的可行权比例，各激励对象按照上述规定比例行权。

考核期内，考核结果达到要求，则激励对象按照计划规定比例行权；反之，若考核结果未达到要求，当期未行权的股票期权不得行权也不得递延至下一年行权，公司按照本激励计划相关规定，注销激励对象所获授期权当期可行权份额。

（6）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划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。

公司层面的业绩考核设置了营业总收入，部分年度设置了净利润作为业绩考核指标。营业总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；净利润指标反映了公司盈利能力，体现企业经营的最终成果。公司的业绩考核设定是结合了公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标对未来发展具有一定挑战性，该指标一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性，另一方面，能聚焦公司未来发展战略方向，促进经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，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年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

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。

本所律师认为，本激励计划明确了股票期权的授予与行权条件，符合《管理办法》第九条第（七）项、第十四条以及《上市规则》第8.4.2条的规定，上述授予与行权条件符合《管理办法》第七条、第八条、第十条、第十一条、第三十一条和第三十二条的有关规定。

（七）股票期权激励计划的调整方法和程序

1. 股票期权数量的调整方法

如在行权前，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，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$Q=Q_0\times（1+n）$

其中：Q_0为调整前的股票期权数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）Q为调整后的股票期权数量。

（2）配股

$Q=Q_0\times P_1\times（1+n）\div（P_1+P_2\times n）$

其中：Q_0为调整前的股票期权数量；P_1为股权登记日当日收盘价；P_2为配 股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q为调整

后的股票期权数量。

（3）缩股

$Q=Q_0\times n$

其中：Q_0为调整前的股票期权数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的股票期权数量。

（4）派息、增发

公司在派息、增发新股的情况下，股票期权的数量不做调整。

2. 股票期权行权价格的调整方法

如在行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对股票期权的行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$Q=Q_0\times（1+n）$

其中：Q_0为调整前的股票期权数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）Q为调整后的股票期权数量。

（2）配股

$Q=Q_0\times P_1\times（1+n）\div（P_1+P_2\times n）$

其中：Q_0为调整前的股票期权数量；P_1为股权登记日当日收盘价；P_2为配 股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q为调整后的股票期权数量。

（3）缩股

$Q=Q_0\times n$

其中：Q_0为调整前的股票期权数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的股票期权数量。

（4）派息

$P=P_0-V$

其中：P_0为调整前的行权价格；V为每股的派息额；P为调整后的行权价格。经派息调整后，P仍须大于1。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

3. 本激励计划调整的程序

根据股东会授权，当出现上述情况时，由公司董事会审议通过关于调整股票期权的数量、行权价格的议案。董事会调整股票期权的数量和行权价格后，应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具专业意见。因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的，应经董事会做出决议后，重新经股东会审议批准实施。

本所律师认为，《激励计划（草案）》明确了股票期权激励计划调整方法和程序，符合《管理办法》第九条第（九）项的内容，本激励计划的调整方法和程序安排，符合《管理办法》第四十八条的规定。

（八）股票期权的会计处理

1. 根据《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》的相关规定，公司选择Black-Scholes模型计算股票期权的公允价值，并于测算日用该模型对首次授予的3,450.00万份股票期权的公允价值进行预测算（授予时进行正式测算）。公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用

将在本激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。具体参数选取如下：

（1）标的股价：3.69元/股（假定授予日为2026年11月19日收盘价为3.69元）；

（2）行权价格：4.10元/份；

（3）有效期：16个月、28个月、40个月（授予完成之日至每期首个行权日的期限）；

（4）历史波动率：23.53%、26.38%、24.87%（分别采用深证综指最近16个月、28个月、40个月的波动率）；

（5）无风险收益率：1.1750%、1.1750%、1.2400%（采用国债同期利率）。

2. 预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日股票期权的公允价值，并最终确认本期激励计划的股份支付费用，该等费用将在本期激励计划的实施过程中按行权的比例摊销。由本期激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假定公司于2026年12月首次向激励对象授予权益，本期激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：万元

需摊销的总费用	2026 年	2027 年	2028 年	2029 年	2030 年
1,553.12	54.44	653.34	498.06	288.35	58.92

注：

1、 上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日、授予价格和可行权数量相关，激励对象在可行权前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际可行权数量从而减少股份支付费用。同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、 上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度

审计报告为准。

3、 上述测算部分不包含股票期权的预留部分。预留部分的股票期权在正式授予之前无需进行会计处理，待正式授予之后，参照首次授予进行会计处理。

4、 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。

以目前信息初步估计，公司股票期权的摊销费用对有效期内净利润有所影响。与此同时，本激励计划的实施，将进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司员工的积极性、责任感和使命感，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展。

预留部分股票期权的会计处理同首次授予股票期权的会计处理。

本所律师认为，本激励计划明确了股票期权的会计处理方式，符合《管理办法》第九条第（十）项的内容。

综上所述，本所律师认为，本激励计划的具体内容符合《管理办法》《上市规则》等相关法律、法规、规范性文件的规定。

三、本激励计划履行的法定程序

（一）本激励计划生效程序

1. 公司人力资源管理委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。

2. 公司董事会依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决（如有）。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东会审议；同时提请股东会授权董事会，负责实施股票期权的授予、行权、注销、办理有关登记等具体工作。

3. 人力资源管理委员会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

4. 公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，并说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，或泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，均不得成为激励对象，但法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。

5. 本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前，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）。人力资源管理委员会应当对激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本激励计划前5日披露人力资源管理委员会对激励名单的审核意见及公示情况的说明。

6. 公司股东会应当对《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。公司股东会审议股权激励计划时，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。

7. 本激励计划经公司股东会审议通过，且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股票期权。经股东会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、行权、注销、办理有关登记等具体工作。

（二）股票期权的授予程序

1. 股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

2. 公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告，预留股票期权的授予方案由董事会确定并审议批准。人力资源管理委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

3. 公司人力资源管理委员会应当对股票期权授予日及激励对象名单进行核

实并发表意见。

4. 公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，人力资源管理委员会、律师事务所应当同时发表明确意见。

5. 股权激励计划经股东会审议通过后，公司应在60日内按照相关规定召开董事会向激励对象首次授予权益并完成公告、登记等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的权益失效，且终止激励计划后的3个月内不得再次审议股权激励计划。根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。

6. 预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东会审议通过后12个月内且不晚于公司2027年第三季度报告披露前明确，超过前述期限未明确激励对象的，预留权益失效。

7. 公司授予权益前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

（三）股票期权行权的程序

1. 在股票期权行权前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议，人力资源管理委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，由公司按规定办理股票期权行权事宜，对于未满足条件的激励对象，当批次对应的股票期权不得行权，并由公司统一注销。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

2. 股票期权行权前，公司应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记事宜。

3. 激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

4. 公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。

（四）本激励计划的变更程序

1. 公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

2. 公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东会审议决定，且不得包括下列情形：

（1）导致加速行权的情形；

（2）降低行权价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、配股、派息等原因导致降低行权价格的情形除外）。

3. 公司应及时披露变更原因及内容，公司人力资源管理委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（五）本激励计划的终止程序

1. 公司在股东会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

2. 公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东会审议决定。

3. 律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

4. 股东会或董事会审议通过终止实施本激励计划，或者股东会审议未通过本激励计划的，自有关决议公告之日起3个月内，不得再次审议股权激励计划。

5. 本激励计划终止时，按照相关规定，尚未行权的股票期权予以注销。

6. 公司注销股票期权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司本激励计划已经按照《管理办法》的规定履行了必要的法律程序；为实施本激励计划，公司尚需根据有关法律、法规和规范性文件的规定继续履行后续相关程序。

四、本激励计划的信息披露义务

公司董事会审议通过《激励计划（草案）》后，公司按照《管理办法》的规定公告与本激励计划有关的董事会决议、《激励计划（草案）》及其摘要、《考核管理办法》等文件。

经核查，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，本激励计划的信息披露符合《管理办法》第五十三条的规定。公司还需根据本激励计划的进展情况，按照《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等法律、法规、规范性文件的规定履行后续信息披露义务。

五、公司未对激励对象提供财务资助

根据《激励计划（草案）》以及公司的确认，激励对象的资金来源为激励对象合法自筹资金，公司不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助。

经核查，本所律师认为，公司未为本激励计划确定的激励对象提供财务资助，符合《管理办法》第二十一条第二款的规定。

六、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

如本法律意见书第二部分“本激励计划的主要内容”所述，本激励计划内容符合《管理办法》的有关规定，不存在违反有关法律、行政法规的情形。

人力资源管理委员会认为“公司实施本次激励计划有利于公司的持续发展，

符合公司长远发展的需要，不存在损害公司及全体股东利益的情形”。

基于上述，本所认为，人力资源管理委员会已对本激励计划是否损害上市公司、股东利益发表意见；经本所律师核查，本激励计划不存在明显损害上市公司利益、全体股东利益的情形，不存在违反相关法律、行政法规的情形，符合《管理办法》第三条的规定。

七、关联董事回避表决

根据《激励计划（草案）》及公司的声明承诺，本次激励计划的激励对象为在公司（含控股子公司）任职的公司核心骨干员工，不包括公司董事或与激励对象存在关联关系的公司董事，无需进行关联董事回避表决。

本所律师认为，本次激励计划激励对象不存在公司董事或与激励对象存在关联关系的董事，无需进行关联董事回避表决，符合《管理办法》第三十三条的规定。

八、结论意见

综上所述，本所认为，截至本法律意见书出具之日：

1. 公司为依法设立并有效存续的股份有限公司，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，符合实施本激励计划的条件。

2. 本激励计划的具体内容符合《管理办法》《上市规则》相关规定，不存在违反有关法律、法规、规范性文件规定的情形。

3. 公司为实施本激励计划已履行的法定程序符合《管理办法》的相关规定，公司尚需根据《管理办法》等规定继续履行相关法定程序。

4. 本激励计划激励对象的确认符合《管理办法》《上市规则》的相关规定。

5. 本激励计划的信息披露符合《管理办法》《上市规则》的相关规定，公司尚需根据《管理办法》的相关规定继续履行相关法定程序和信息披露义务。

6. 公司未为本激励计划确定的激励对象提供财务资助，符合《管理办法》第二十一条第二款的规定。

7. 本激励计划不存在明显损害上市公司利益、全体股东利益的情形，不存在违反相关法律、行政法规的情形，符合《管理办法》的相关规定。

8. 本激励计划激励对象不包括公司董事或与激励对象存在关联关系的公司董事，无需进行关联董事回避表决，符合《管理办法》规定。

9. 公司本激励计划需经公司股东会审议通过后方可实施。

本法律意见书正本一式三份，经本所律师签字并经本所盖章后生效。

（本页无正文，为《广东广信君达律师事务所关于高新兴科技集团股份有限公司第四期股票期权激励计划（草案）的法律意见书》之签署页）

广东广信君达律师事务所

负责人：_____　　经办律师：_____

邓传远　　刘东栓

_____

赵广群

2026年11月19日