



信達律師事務所
SUNDIAL LAW FIRM

关于

珠海全志科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划（草案）的

法律意见书

中国·深圳

广东信达律师事务所
关于珠海全志科技股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划（草案）的
法律意见书

信达励字（2026）第 016 号

致：珠海全志科技股份有限公司

广东信达律师事务所（以下简称“信达”）接受珠海全志科技股份有限公司（以下简称“全志科技”“公司”）的委托，指派信达律师作为全志科技 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）的专项法律顾问，参与本次激励计划涉及的相关法律工作。根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等相关法律、行政法规、规范性文件和《珠海全志科技股份有限公司章程》的有关规定，并按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，就公司实施本次激励计划所涉及的相关法律事项，出具《广东信达律师事务所关于珠海全志科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》（以下简称“本法律意见书”）。

目 录

第一节	释义	4
第二节	律师声明	5
第三节	法律意见书正文	6
一、	公司实施本激励计划的主体资格	6
二、	本激励计划内容的合法合规性	7
三、	本激励计划涉及的法定程序	20
四、	本激励计划涉及的信息披露	21
五、	公司不存在向激励对象提供财务资助的情形	22
六、	本激励计划对公司及全体股东利益的影响	22
七、	本次激励计划的关联董事回避表决事项	22
八、	结论性意见	22

第一节 释义

除上下文另有所指外，下列简称在本法律意见书中具有如下特定含义：

公司、全志科技	指	珠海全志科技股份有限公司
本激励计划、本次激励计划、本计划	指	全志科技 2026 年限制性股票激励计划
《激励计划（草案）》	指	《珠海全志科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》
标的股票	指	激励对象有权获授或购买的附限制性条件的全志科技人民币普通股（A 股）股票
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公司股票
《考核办法》	指	《珠海全志科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划考核管理办法》
《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	《珠海全志科技股份有限公司章程》
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
信达	指	广东信达律师事务所
元	指	中华人民共和国（指中国境内地区，为本法律意见书之目的，不包括台湾地区、香港及澳门特别行政区）法定货币人民币元

注：本《法律意见书》中部分数据的合计数与各项数据直接相加之和在尾数上可能有差异，该等差异系四舍五入所致。

第二节 律师声明

为出具本法律意见书，信达律师声明如下：

一、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》《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，对公司本激励计划的合法合规性进行了充分的核查验证，保证本法律意见书不存在虚假记载、误导性陈述及重大遗漏。

二、信达律师同意将本法律意见书作为公司本激励计划所必备的法律文件，随同其他材料一同上报或公开披露，并依法对出具的法律意见承担法律责任。信达律师同意公司在其为实行本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，但公司做上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解，信达律师有权对上述相关文件的相应内容再次审阅并确认。

三、为出具本法律意见书，公司已保证向信达律师提供了为出具本法律意见书所必需的、真实有效的原始书面材料、副本材料或者口头证言，有关材料上的签名和/或盖章是真实有效的，有关副本材料或者复印件与正本材料或原件一致，均不存在虚假内容和重大遗漏。

四、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，信达律师依赖有关政府部门、公司或其他有关单位/个人出具的说明或证明文件作出判断。

五、信达律师仅就与公司本激励计划有关的法律问题发表意见，而不对公司本激励计划所涉及的标的股票价值、考核标准等方面的合理性以及会计、审计、财务等非法律专业事项发表意见。在本法律意见书中对有关财务数据或结论的引述，并不意味着信达对这些数据或结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证。信达并不具备核查和评价该等数据和结论的适当资格。

六、本法律意见书仅供公司本激励计划之目的使用，不得用作任何其他目的。

第三节 正文

一、公司实施本激励计划的主体资格

（一）公司依法设立并有效存续

全志科技系由珠海全志科技有限公司以整体变更方式发起设立的股份有限公司，经中国证监会于 2015 年 4 月 23 日《关于核准珠海全志科技股份有限公司首次公开发行股票的批复》（证监许可[2015]724 号）核准及深交所批准，全志科技于 2015 年 5 月 15 日在深交所创业板上市，股票简称“全志科技”，股票代码“300458”。

根据公司现持有的珠海市市场监督管理局核发的《营业执照》（统一社会信用代码：91440400666520715X），并经信达律师检索查询国家企业信用信息公示网公开披露信息，截至本法律意见书出具日，全志科技合法设立并有效存续。

经核查，信达律师认为，截至本法律意见书出具日，全志科技系依法设立并有效存续的股份有限公司，不存在根据法律、行政法规及《公司章程》规定的可能导致其终止的情形。

（二）公司不存在不得实行本激励计划的情形

根据天健会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《珠海全志科技股份有限公司审计报告》（天健审【2026】3-51 号）及公司书面说明，并经信达律师检索查询深交所网站及巨潮资讯网公开披露信息，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实施激励计划的下列情形：

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。

经核查，信达律师认为，截至本法律意见书出具日，全志科技不存在《管理办法》第七条规定的不得实施激励计划的情形。

综上，信达律师认为，截至本法律意见书出具日，全志科技系依法设立并有效存续的股份有限公司，不存在根据法律、行政法规及《公司章程》规定的可能导致其终止的情形；全志科技不存在《管理办法》第七条规定的不得实施激励计划的情形；全志科技具备实施本次激励计划的主体资格。

二、本激励计划内容的合法合规性

2026年3月26日，全志科技召开第五届董事会第二十二次会议，审议通过了《激励计划（草案）》及其摘要。根据《激励计划（草案）》及其摘要，公司本次激励计划的激励方式为第二类限制性股票激励计划，主要内容如下：

（一）《激励计划（草案）》的主要内容

根据《激励计划（草案）》及其摘要，并经信达律师核查，《激励计划（草案）》已载明本次激励计划的目的与原则、管理机构、激励对象的确定依据和范围、限制性股票的来源、数量及分配情况、有效期、授予日、归属安排、禁售期、授予价格及授予价格的确定方法、授予与归属的条件、限制性股票激励计划的实施程序、限制性股票激励计划的调整方法和程序、限制性股票的会计处理、公司/激励对象各自的权利义务、公司/激励对象发生异动的处理等事项。

经核查，信达律师认为，《激励计划（草案）》所载明的主要事项符合《管理办法》第九条的规定。

（二）激励对象的确定依据和范围

1、激励对象的确定依据

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章

程》的相关规定，结合公司的实际情况确定。本激励计划的激励对象为公司的技术骨干或业务骨干。

2、激励对象的范围

根据《激励计划（草案）》，本激励计划首次授予的激励对象不超过 340 人，包括公司（含控股子公司，下同）技术骨干或业务骨干；预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定。本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、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、子女及外籍人员。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本计划的考核期内与公司（或其控股子公司）存在聘用或劳动关系。

3、不得成为本激励计划激励对象的情形：

- （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。

4、激励对象的核实：

本激励计划的激励对象经董事会审议通过后，将在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期限不少于 10 天；公司董事会薪酬与考核委员会需对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并于股东会审议本激励计划前 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董事会薪酬与考核委员会核实。

经核查，信达律师认为，本激励计划已明确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、《上市规则》第 8.4.2 条的规定；激励对象的核实程序符合《管理办法》第三十六条的规定。

（三）本激励计划限制性股票的来源

根据《激励计划（草案）》，本激励计划限制性股票来源为公司向激励对象定向发行的全志科技 A 股普通股股票或公司从二级市场回购的全志科技 A 股普通股股票。

经核查，信达律师认为，本次激励计划所涉及的限制性股票来源符合《管理办法》第十二条的规定。

（四）本激励计划标的股票的数量、分配情况

本次激励计划拟向不超过 340 位激励对象授予第二类限制性股票 440 万股，约占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额 825,427,382 股的 0.53%。其中首次授予 428.50 万股，占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额 825,427,382 股的 0.52%，占本激励计划拟授出权益总数的 97.39%；预留 11.50 万股，占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额 825,427,382 股的 0.01%，占本激励计划拟授出权益总数的 2.61%。

截至本法律意见书出具日，公司 2023 年限制性股票激励计划尚在实施中，根据《珠海全志科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》及巨潮资讯网公开披露信息，公司 2023 年限制性股票激励计划已授予的限制性股票数量为 910.00 万股，加上本激励计划拟授予的限制性股票数量 440 万股，有效期内的限制性股票激励计划所涉及的限制性股票数量合计为 1,350 万股，占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额 825,427,382 股的 1.64%。

综上，公司全部在有效期内的激励计划所涉及的股票总数累计未超过公司股本总额的 20%；根据《激励计划（草案）》，任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的公司股票累计未超过公司股本总额的 1%。

经核查，信达律师认为，《激励计划（草案）》载明的标的股票的数量、分配方式符合《管理办法》第九条第（三）项、第十四条、第十五条的规定。

（五）本激励计划的具体内容

根据《激励计划（草案）》，第二类限制性股票的有效期限、授予日、归属安排和禁售期如下：

1、有效期

本激励计划有效期自限制性股票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。

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，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未完成授予的限制性股票失效。根据《管理办法》《自律监管指南》规定公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分限制性股票授予日由公司董事会在公司股东会审议通过后 12 个月内确认。

3、归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，且获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

（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，至公告前一日；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（3）自可能对公司证券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，至依法披露之日内；

（4）中国证监会及深交所规定的其他期间。

上述“重大事件”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。

在本激励计划有效期内，如相关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生变化，则本激励计划限制性股票的归属日将根据最新规定相应调整。

本激励计划首次授予的第二类限制性股票各批次归属比例安排如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占第二类限制性股票总量的比例
首次授予的限制性股票第一个归属期	自授予之日起 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%
首次授予的限制性股票第二个归属期	自授予之日起 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%
首次授予的限制性股票第三个归属期	自授予之日起 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%

若预留授予的第二类限制性股票于 2026 年第三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票的各批次归属比例及时间安排与首次授予保持一致；若预留授予的第二类限制性股票于 2026 年第三季度报告披露（含当日）后授予，则预留授予的限制性股票的归属及各归属时间安排如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占第二类限制性股票总量的比例
预留授予的限制性股票第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
预留授予的限制性股票第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

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、股票红利、股票拆细而取得的股份同时受归属条件约束，在归属前不得在二级市场出售或以其他方式转让。若届时限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。未满足归属条件的激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。限制性股票归属条件未成就时，相关权益不得递延至以后年度。

4、禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其不得售出的时间段。本激励计划的激励对象获授的限制性股票归属后不额外设置禁售期，所获授公司股票的

禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行，包括但不限于：

(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公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

(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，由此所得收益归公司所有，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》等相关法律、行政法规、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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

经核查，信达律师认为，《激励计划（草案）》关于第二类限制性股票的有效期、授予日、归属安排和禁售期的规定符合《管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第十六条、第二十四条、第二十五条、第四十二条的相关规定。

（六）限制性股票的授予价格和价格的确定方法

本激励计划首次授予及预留授予的限制性股票的授予价格为每股 30.47 元，即满足归属条件后，激励对象可以每股 30.47 元的价格购买公司向激励对象增发的公司 A 股普通股股票或公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票。本激励计划限制性股票的授予价格确定方法为不得低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

(1) 本激励计划草案公布前 1 个交易日交易均价（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 35.13 元的 80%，为每股 28.11 元；

(2) 本激励计划草案公布前 20 个交易日交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）每股 38.08 元的 80%，为每股 30.47 元。

经核查，信达律师认为，《激励计划（草案）》规定的第二类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。

（七）限制性股票的授予条件

根据《激励计划（草案）》，只有在同时满足下列条件时，激励对象才能获授限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，公司不得向激励对象授予限制性股票：

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员；

（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、高级管理人员的情形；

（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。

综上，信达律师认为，公司本次激励计划规定的限制性股票的授予条件，符合《管理办法》第七条、第八条、第九条第（七）项、第十八条的相关规定。

（八）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：

公司未发生任一情形	<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者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>公司发生上述规定情形之一的，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。</p>														
激励对象未发生任一情形	<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>某一激励对象发生上述情形的，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。</p>														
公司层面业绩考核要求	<p>本激励计划的考核年度为 2026-2028 三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：</p> <table border="1" data-bbox="389 1211 1380 1547"> <thead> <tr> <th>解除限售期</th> <th>业绩考核目标</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一个归属期</td> <td>以 2025 年度营业收入为基数，2026 年度营业收入增长率不低于 15%</td> </tr> <tr> <td>第二个归属期</td> <td>以 2025 年度营业收入为基数，2027 年度营业收入增长率不低于 30%</td> </tr> <tr> <td>第三个归属期</td> <td>以 2025 年度营业收入为基数，2028 年度营业收入增长率不低于 45%</td> </tr> </tbody> </table> <p>若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于 2026 年第三季度报告披露(含当日)前授予，则预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标与首次授予部分各年度业绩考核目标保持一致；若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于 2026 年第三季度报告披露(含当日)后授予，则预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：</p> <table border="1" data-bbox="389 1756 1380 2002"> <thead> <tr> <th>解除限售期</th> <th>业绩考核目标</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一个归属期</td> <td>以 2025 年度营业收入为基数，2027 年度营业收入增长率不低于 30%</td> </tr> <tr> <td>第二个归属期</td> <td>以 2025 年度营业收入为基数，2028 年度营业收入增长率不低于 45%</td> </tr> </tbody> </table>	解除限售期	业绩考核目标	第一个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2026 年度营业收入增长率不低于 15%	第二个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2027 年度营业收入增长率不低于 30%	第三个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2028 年度营业收入增长率不低于 45%	解除限售期	业绩考核目标	第一个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2027 年度营业收入增长率不低于 30%	第二个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2028 年度营业收入增长率不低于 45%
解除限售期	业绩考核目标														
第一个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2026 年度营业收入增长率不低于 15%														
第二个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2027 年度营业收入增长率不低于 30%														
第三个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2028 年度营业收入增长率不低于 45%														
解除限售期	业绩考核目标														
第一个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2027 年度营业收入增长率不低于 30%														
第二个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2028 年度营业收入增长率不低于 45%														

	<p>注：[1]上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表所载的营业收入； [2]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。 公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，作废失效。</p>								
<p>个人层面绩效考核要求</p>	<p>根据个人的绩效考评评价指标确定考核评级，原则上绩效考核评级划分为 A 及以上、B、C 及以下三个档次，考核评级表适用于考核对象：</p> <table border="1" data-bbox="389 483 1382 568"> <tr> <td>考核评级</td> <td>A 及以上</td> <td>B</td> <td>C 及以下</td> </tr> <tr> <td>解除限售比例</td> <td>100%</td> <td>80%</td> <td>0%</td> </tr> </table> <p>如公司满足当年公司层面业绩考核要求，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数量×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或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。</p>	考核评级	A 及以上	B	C 及以下	解除限售比例	100%	80%	0%
考核评级	A 及以上	B	C 及以下						
解除限售比例	100%	80%	0%						

综上，信达律师认为，公司本次激励计划规定的限制性股票的归属条件，符合《管理办法》第七条、第八条、第九条第（七）项、第十条、第十一条和《上市规则》的相关规定。

（九）本激励计划的实施程序

1、本次激励计划的生效程序

根据《激励计划（草案）》，为实施本次激励计划，公司需履行下列程序：

（1）董事会薪酬与考核委员会拟定《激励计划（草案）》及其摘要；

（2）公司董事会审议通过关于本次激励计划的相关议案（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）。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，负责实施限制性股票的授予、归属、登记等工作。

（3）董事会薪酬与考核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；

（4）公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书；

（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）。公司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。公司应当在股东会审议本激励计划前 5 日披露公司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；

(6) 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、调整、归属或者作废失效事宜。

2、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《限制性股票授予协议书》，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。董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见。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) 董事会薪酬与考核委员会应当对限制性股票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，董事会薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）、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授予第二类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，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未完成授予的第二类限制性股票失效，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);

3、 第二类限制性股票的归属程序

(1) 公司董事会应当在第二类限制性股票归属前, 就激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议, 董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见, 律师事务所应当对激励对象归属的条件是否成就出具法律意见;

(2) 对于满足归属条件的激励对象, 由公司统一办理归属事宜, 对于未满足归属条件的激励对象, 当批次对应的限制性股票取消归属, 并作废失效。公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告, 同时公告董事会薪酬与考核委员会、律师事务所意见及相关实施情况的公告;

(3) 公司办理限制性股票的归属事宜前, 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股份归属事宜。

4、 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:

- a) 导致提前归属的情形;
- b) 降低授予价格的情形。

(3) 董事会薪酬与考核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。

5、 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本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) 本激励计划终止时，公司应当按照《公司法》的规定，尚未归属的第二类限制性股票作废失效。

综上，本所律师认为，公司本次激励计划的授予程序、第二类限制性股票的归属程序及激励计划的变更和终止程序等，符合《管理办法》第九条第（八）项、第（十一）项、第五章及《公司法》《上市规则》等相关法律、行政法规和规范性文件的相关规定。

（十）本激励计划的调整方法和程序

根据《激励计划（草案）》，本激励计划草案公告日至第二类限制性股票在归属登记前，如发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，将对授予/归属数量或价格进行相应调整。当出现上述情况时，将由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案（因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和授予价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东会审议）。公司将聘请律师事务所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公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

经核查，信达律师认为，《激励计划（草案）》规定的本激励计划调整方法和程序符合《管理办法》第九条第（九）项、第四十六条、第五十八条的规定。

（十一）限制性股票会计处理

根据《激励计划（草案）》，公司将在第二类限制性股票的授予日至归属日期间的每个资产负债表日，按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，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。同时，《激励计划（草案）》明确了限制性股票的公允价值及确定方法，并预计了限制性股票实施对各期经营业绩的影响。

经核查，信达律师认为，《激励计划（草案）》中规定的限制性股票会计处理方法符合《管理办法》第九条第（十）项的规定。

（十二）公司与激励对象各自的权利义务

1、公司的权利与义务

（1）公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，公司将按本激励计划规定的原则，对激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

（2）公司承诺不为激励对象依本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。

（3）公司应及时按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

（4）公司应当根据本激励计划及中国证监会、深交所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（5）若激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

（6）公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

（7）法律、法规规定的其他相关权利义务。

2、激励对象的权利与义务

(1) 激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献；

(2) 激励对象的资金来源为激励对象合法自筹资金；

(3) 激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务；

(4) 激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费；

(5) 激励对象承诺，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；

(6) 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，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项；

(7) 法律、法规规定的其他相关权利义务。

经核查，信达律师认为，公司将与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，依法明确双方的权利义务，符合《管理办法》第九条第（十四）项、第二十条的相关规定。

三、本激励计划涉及的法定程序

（一）本次股票激励计划已履行的程序

根据全志科技提供的相关会议文件并经本所律师核查，截至本法律意见书出具日，为实施限制性股票激励计划，公司已履行下列法定程序：

1、董事会薪酬与考核委员会拟定了《激励计划（草案）》及其摘要，并提交董事会审议；

2、2026年3月26日，公司召开第五届董事会薪酬与考核委员会第十一次会议，审议通过了《关于公司2026年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法的议案》等与本次激励计划有关的议案，就本次限制性股票激励计划所涉事宜发表了意见；

3、2026年3月26日，公司召开第五届董事会第二十二次会议，审议通过了《关于公司2026年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法的议案》《关于提请股东会授权董事会办理2026年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。关联董事叶茂回避表决。

（二）本次股票激励计划尚待履行的程序

（1）公司发出召开股东会的通知；

（2）公司在股东会召开前，通过公司网站或其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名、职务，公示期不少于10天；

（3）公司董事会薪酬与考核委员会对本次股票激励计划名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本次限制性股票激励计划前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；

（4）股东会对本计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的三分之二以上通过，除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东之外，对其他股东的投票情况单独统计并予以披露。公司股东会审议本激励计划时，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。股东会批准本次限制性股票激励计划后，公告股东会决议、《激励计划（草案）》等法律文件；

（5）公司对内幕信息知情人在《激励计划（草案）》公告前6个月内买卖公司股票及衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为；

（6）自股东会审议且达到本次激励计划规定的授予条件时，董事会根据股东会授权对激励对象授予限制性股票，并完成登记、公告等相关程序。

综上，信达律师认为，截至本法律意见书出具日，本激励计划履行了现阶段应履行的法定程序，该等程序符合《管理办法》的有关规定。公司尚需按照《管理办法》的相关规定履行上述相关法定程序后方可实施本激励计划。

四、本激励计划涉及的信息披露

根据全志科技书面确认，公司将在董事会审议通过本次限制性股票激励计划后，公告董事会决议、董事会薪酬与考核委员会意见、《激励计划（草案）》及其摘要等，并承诺将根据《管理办法》等有关法律、法规的规定继续履行与本次激励计划相关的后续信息披露义务。

五、公司不存在向激励对象提供财务资助的情形

根据《激励计划（草案）》及公司书面确认，《激励计划（草案）》已经明确公司不得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；根据全志科技书面确认，公司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。

经核查，本所律师认为，公司已确认不存在为本次激励计划确定的激励对象提供财务资助的情形，符合《管理办法》第二十一条的规定。

六、本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）》、董事会薪酬与考核委员会关于公司拟实施本次激励计划的意见、公司第五届董事会第二十二次会议决议，公司实施本次激励计划不存在损害公司及全体股东利益的情形。

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、法规和规范性文件规定的情形。

七、本次激励计划的关联董事回避表决事项

根据《激励计划（草案）》及全志科技书面说明，公司现任董事叶茂拟作为本次激励计划的激励对象，在董事会审议本次激励计划相关议案时，该董事已回避表决。

综上，本所律师认为，本次激励计划所涉关联董事在董事会会议中已回避表决，符合《管理办法》第三十三条的规定。

八、结论性意见

综上所述，信达律师认为，截至本法律意见书出具日，公司具备实施本次激励计划的主体资格；《激励计划（草案）》内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定；本次激励计划已履行现阶段应当履行的法定程序及信息披露义务；本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。本次激励计划公司尚需按照相关法律、行政法规、规范性文件等有关规定提交公司董事会审议、履行相关程序并持续履行信息披露义务。

本法律意见书一式贰份，具有同等法律效力。

（以下无正文）

（本页为《广东信达律师事务所关于珠海全志科技股份有限公司 2026 年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：

林 婕 _____

蔡 霖 _____

年 月 日