

海能达通信股份有限公司

董事会薪酬与考核委员会

关于 2026 年限制性股票与股票期权激励计划的核查意见

二〇二六年九月

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》”）等有关法律、法规、规范性文件和《海能达通信股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，海能达通信股份有限公司（以下简称“公司”）董事会薪酬与考核委员会对《海能达通信股份有限公司 2026 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）及相关事项进行了认真核查，发表核查意见如下：

一、关于公司实施本激励计划的主体资格

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。公司具备实施本激励计划的主体资格。

二、关于激励对象的主体资格

本激励计划激励对象为公司部分董事、高级管理人员以及公司董事会认为需要进行激励的核心技术（业务）骨干（含控股子公司），不包括独立董事及单独或合计持有公司 5.00%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。经核查，激励对象不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形，具备成为激励对象的主体资格。激励对象均在公司或控股子公司任职，并与公司或控股子公司签署了劳动合同、雇佣合同等合同。

三、关于本激励计划的内容

本激励计划的制定及审议程序符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定；关于激励工具、股票来源、授予数量、激励对象范围、行权价格/授予价格及确定方法、有效期、行权/解除限售安排、业绩考核要求、调整方法和程序等内容的设定合法、合规。本激励计划设置的业绩考核指标能够客观反映公司主营业务的经营状况和盈利能力，行权/解除限售安排将公司层面业绩考核与个人层面绩效考核相结合，具有科学性和合理性，能够有效发挥激励与约束

作用。

四、关于本激励计划对公司和股东利益的影响

本激励计划有利于进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合在一起，有利于公司的持续发展，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

五、核查结论

综上，董事会薪酬与考核委员会认为：公司实施本激励计划符合有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，有利于公司的持续发展，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。我们一致同意公司实施 2026 年限制性股票与股票期权激励计划。

海能达通信股份有限公司董事会薪酬与考核委员会

2026 年 9 月 24 日