

山东亚华电子股份有限公司薪酬与考核委员会

关于公司 2025 年限制性股票激励计划相关事项的核查意见

山东亚华电子股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬与考核委员会依据《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》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《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》（以下简称“《自律监管指南》”）等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，对公司《2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”、“本激励计划”）进行了核查，发表核查意见如下：

一、公司不存在《管理办法》规定的不得实行股权激励的以下情形：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定的不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

公司具备实施 2025 年限制性股票激励计划的主体资格。

二、公司本激励计划拟授予的激励对象不包括公司独立董事、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工，不存在《管理办法》规定的不得成为激励对象的以下情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

（四）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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

本激励计划拟授予的激励对象为公司（含控股子公司）核心骨干人员以及董事会认为需要激励的其他人员，前述激励对象对公司的发展具有关键作用。拟授予的激励对象具备《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格，均符合《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件，符合《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为本激励计划拟授予激励对象的主体资格合法、有效。

三、《激励计划（草案）》的制定、审议流程和内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规及规范性文件的规定；对各激励对象限制性股票的授予安排、归属安排（包括授予数量、授予日、授予条件、授予价格、任职期限、归属条件、归属比例、归属日等事项）未违反有关法律、法规的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。本激励计划的相关议案尚需提交公司股东会审议通过后方可实施。

四、公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排的情形。

五、公司实施本激励计划可以健全公司的激励机制，完善激励与约束对等的分配机制，充分调动公司核心团队的积极性，提高管理效率与水平，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，有利于公司的持续发展，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

综上所述，我们一致同意公司实施 2025 年限制性股票激励计划。

山东亚华电子股份有限公司

薪酬与考核委员会

2025 年 9 月 13 日