

# 浙江华是科技股份有限公司

## 董事会薪酬与考核委员会

### 关于公司 2026 年限制性股票激励计划相关事项的核查意见

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》”）、《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“《自律监管指南第 1 号》”）和《浙江华是科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，浙江华是科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事会薪酬与考核委员会认真审阅相关会议资料，经充分、全面的讨论与分析，对公司 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）相关事项进行审核，并发表核查意见如下：

一、公司不存在《管理办法》等法律、法规规定的不得实行股权激励计划的以下情形：

（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。

公司具备实施股权激励计划的主体资格。

二、本激励计划的激励对象不存在《管理办法》等法律、法规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、子女以及外籍员工。本激励计划的激励对象具备《公司法》《证券法》等法律、法规规定的任职资格，符合《管理办法》等规定的激励对象条件，符合《公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）规定的激励对象范围，其作为本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

公司在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名及职务，公示期不少于 10 天。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。公司在股东会审议本激励计划前 5 日披露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。

三、公司《激励计划》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》《自律监管指南第 1 号》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定；对各激励对象限制性股票的授予安排、归属安排（包括但不限于授予数量、授予日期、授予价格、归属条件、归属日等事项）未违反有关法律、法规的规定，未损害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、公司不存在为激励对象依股权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，损害公司利益。

五、本激励计划的考核体系具有全面性、综合性和可操作性，考核指标的设定具有科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

六、公司实施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，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方

利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而为股东带来更高效、更持久的回报。

综上所述，董事会薪酬与考核委员会认为公司实施本激励计划符合公司长远发展需要，不存在损害公司及全体股东利益的情形，同意公司实施 2026 年限制性股票激励计划。

浙江华是科技股份有限公司

董事会薪酬与考核委员会

2026 年 5 月 15 日