

杭州联德精密机械股份有限公司

薪酬与考核委员会关于公司 2025 年限制性股票激励计划

首次授予部分限制性股票第一个解除限售期解除限售

条件成就事项的核查意见

杭州联德精密机械股份有限公司（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》《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等法律法规及规范性文件和《杭州联德精密机械股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，对公司 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）首次授予部分限制性股票第一个解除限售期解除限售条件成就事项进行了核查，并发表核查意见如下：

一、本次激励计划首次授予部分限制性股票第一个限售期已届满

根据《杭州联德精密机械股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，本次激励计划首次授予部分限制性股票的第一个解除限售期为自授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止，激励对象可申请解除限售数量为获授限制性股票总数的 30%。本次激励计划限制性股票登记日为 2025 年 9 月 25 日，限制性股票的第一个限售期于 2026 年 9 月 28 日届满。

二、本次激励计划首次授予部分限制性股票第一个解除限售期解除限售条件成就的说明

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

序号	解除限售条件	成就条件说明
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、《杭州联德精密机械股份有限公司章程》、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。	公司未发生前述情形，满足解除限售条件。
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	激励对象未发生前述情形，满足解除限售条件。

	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《中华人民共和国公司法》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。																																					
3	公司层面业绩考核要求： <table><tr><th rowspan="2">解除限售期</th><th rowspan="2">对应考核年度</th><th colspan="2">营业收入 A(亿元)</th><th colspan="2">净利润 B（亿元）</th></tr><tr><th>目标值（Am）</th><th>触发值（An）</th><th>目标值（Bm）</th><th>触发值（Bn）</th></tr><tr><td>第一个解除限售期</td><td>2025 年</td><td>12.00</td><td>10.80</td><td>2.00</td><td>1.80</td></tr></table> <table><tr><th>考核指标</th><th>完成度</th><th>公司层面解除限售比例</th></tr><tr><td rowspan="3">营业收入（A）</td><td>$A \geq Am$</td><td>$X = 100\%$</td></tr><tr><td>$An \leq A < Am$</td><td>$X = 90\%$</td></tr><tr><td>$A < An$</td><td>$X = 0$</td></tr><tr><td rowspan="3">扣非净利润（B）</td><td>$B \geq Bm$</td><td>$Y = 100\%$</td></tr><tr><td>$Bn \leq B < Bm$</td><td>$Y = 90\%$</td></tr><tr><td>$B < Bn$</td><td>$Y = 0$</td></tr><tr><td>公司层面解除限售比例</td><td colspan="2">X 或 Y 的孰高值</td></tr></table> 注：上述“营业收入”和“扣非净利润”指标以经会计师事务所审计的合并报表为准，其中“扣非净利润”是以剔除公司全部有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响后的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润的数值作为计算依据。	解除限售期	对应考核年度	营业收入 A(亿元)		净利润 B（亿元）		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）	第一个解除限售期	2025 年	12.00	10.80	2.00	1.80	考核指标	完成度	公司层面解除限售比例	营业收入（A）	$A \geq Am$	$X = 100\%$	$An \leq A < Am$	$X = 90\%$	$A < An$	$X = 0$	扣非净利润（B）	$B \geq Bm$	$Y = 100\%$	$Bn \leq B < Bm$	$Y = 90\%$	$B < Bn$	$Y = 0$	公司层面解除限售比例	X 或 Y 的孰高值		根据天健会计师事务所（特殊普通合伙）出具的公司《2025 年度审计报告》（天健审（2026）3899 号），公司层面业绩完成情况如下：公司 2025 年度营业收入为 1,254,274,444.48 元。本次激励计划第一个解除限售期公司层面业绩考核已达标，满足公司层面业绩考核要求，公司层面解除限售比例为 100%。
解除限售期	对应考核年度			营业收入 A(亿元)		净利润 B（亿元）																																
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）																																	
第一个解除限售期	2025 年	12.00	10.80	2.00	1.80																																	
考核指标	完成度	公司层面解除限售比例																																				
营业收入（A）	$A \geq Am$	$X = 100\%$																																				
	$An \leq A < Am$	$X = 90\%$																																				
	$A < An$	$X = 0$																																				
扣非净利润（B）	$B \geq Bm$	$Y = 100\%$																																				
	$Bn \leq B < Bm$	$Y = 90\%$																																				
	$B < Bn$	$Y = 0$																																				
公司层面解除限售比例	X 或 Y 的孰高值																																					
4	个人层面绩效考核要求： 激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，个人层面解除限售比例按下表考核结果确定： <table><tr><th>考评结果</th><th>A</th><th>B</th><th>C</th><th>D</th></tr><tr><td>个人层面解除限售比例</td><td>100%</td><td>100%</td><td>60%</td><td>0%</td></tr></table> 激励对象个人当年实际解除限售额度 = 个人当年计划解除限售的额度 × 公司层面解除限售比例 × 个人层面解除限售比例。 激励对象因公司业绩考核或个人绩效考核不达标等原因不能解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。	考评结果	A	B	C	D	个人层面解除限售比例	100%	100%	60%	0%	本次激励计划第一个解除限售期 155 名激励对象 2025 年度个人层面绩效考评结果均为“A”或“B”，个人层面解除限售比例为 100%。																										
考评结果	A	B	C	D																																		
个人层面解除限售比例	100%	100%	60%	0%																																		

综上，薪酬与考核委员会认为，公司和本次解除限售的激励对象不存在法律法规、规范性文件及本次激励计划规定的不得解除限售的情况，激励对象的解除限售资格合法、有效；本次激励计划首次授予部分限制性股票第一个解除限售期解除限售条件已经成就，本次解除限售事项符合《管理办法》及本次激励计划的有关规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

因此，薪酬与考核委员会同意公司按照《激励计划(草案)》等相关规定及 2025 年第一次临时股东大会的授权为符合条件的 155 名激励对象办理解除限售相关事宜，本次可解除限售限制性股票数量为 492,480 股。

杭州联德精密机械股份有限公司

薪酬与考核委员会

2026年10月23日