

中重科技（天津）股份有限公司

董事会薪酬与考核委员会关于 2025 年限制性股票激励计划和 2025 年员工持股计划相关事项的 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》”）、《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》（以下简称“《指导意见》”）、《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——规范运作》（简称“《自律监管指引》”）以及《中重科技（天津）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关法律法规及规范性文件的规定，中重科技（天津）股份有限公司（以下简称“公司”）董事会薪酬与考核委员会对《公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）及其摘要和《公司 2025 年员工持股计划（草案）》（以下简称“本次员工持股计划”）及其摘要等相关事项进行了审慎核查，现发表核查意见如下：

一、关于公司 2025 年限制性股票激励计划的核查意见

1、本次激励计划的制定及审议流程符合《管理办法》等有关法律法规及规范性文件的规定。

2、公司不存在《管理办法》等有关法律法规及规范性文件所规定的禁止实施股权激励的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。

3、本次激励计划的首次授予激励对象均符合《公司法》《证券法》等法律法规及规范性文件和《公司章程》有关任职资格的规定，同时，首次授予激励对象亦不存在《管理办法》等有关法律法规及规范性文件所规定的禁止成为激励对象的情形，激励对象的主体资格合法、有效。首次授予激励对象不包括独立董事、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。

4、本次激励计划的内容符合《管理办法》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、解除限售安排未违反有关法律法规及规范性文件的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。

5、本次激励计划在制定解除限售条件相关指标时，综合考虑了公司的业绩情况、行业状况以及公司未来的发展规划等相关因素，指标设定合理。

6、公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或其他任何形式的财务资助的计划或安排。

7、公司实施本次激励计划有利于健全公司激励约束机制，完善公司薪酬考核体系，为公司核心队伍的建设起到积极的促进作用，有利于公司的长期持续发展，不会损害公司及全体股东利益。

8、公司已制定《中重科技（天津）股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（简称“《考核管理办法》”），《考核管理办法》中设置的业绩考核及绩效考核能够绑定激励对象个人利益与公司整体利益。本次激励计划的考核体系、考核办法、考核指标具有全面性和综合性，并具有可操作性，对激励对象具有约束性，能够达到考核效果。

综上，公司董事会薪酬与考核委员会认为，公司实施本次激励计划有利于公司持续健康发展，且不存在损害公司及全体股东利益的情形，同意本次激励计划的实施并提交公司股东大会审议。

二、关于公司 2025 年员工持股计划的核查意见

1、本次员工持股计划的制定及审议流程符合《管理办法》等有关法律法规及规范性文件的规定。

2、公司不存在《指导意见》《自律监管指引》等法律、行政法规及规范性文件规定的禁止实施员工持股计划的情形。

3、本次员工持股计划的内容符合《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引》以及其他有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形，不存在公司向本次员工持股计划持有人提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排。

4、本次员工持股计划拟定的持有人均符合《指导意见》及其他法律、法规及规范性文件规定的持有人条件，符合本次员工持股计划规定的持有人范围，其作为公司本次员工持股计划持有人的主体资格合法、有效。

5、本次员工持股计划由公司自主决定，员工自愿参与，公司通过召开职工代表大会充分征求了员工意见，公司不存在摊派、强行分配等方式强制员工参与员工持股计划的情形。

6、公司实施本次员工持股计划，有利于建立和完善劳动者与所有者的利益共享机制，健全公司长期、有效的激励约束机制；进一步完善公司治理水平，提高员工的凝聚力和公司的竞争力，有利于公司的持续发展。

7、公司已制定《中重科技（天津）股份有限公司 2025 年员工持股计划管理办法》（简称“《持股计划管理办法》”），《持股计划管理办法》中设置的管理方案能够平衡个人利益与公司整体利益，本次持股计划的管理体系、管理指标具有可行性，能够达到管理目标。

综上，公司董事会薪酬与考核委员会同意本次员工持股计划的实施并提交公司股东会审议。

中重科技（天津）股份有限公司

董事会薪酬与考核委员会

2025 年 12 月 11 日