

深圳市强瑞精密技术股份有限公司

董事会薪酬与考核委员会

关于2026年股票期权激励计划相关事项的核查意见

深圳市强瑞精密技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事会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“《自律监管指南第1号》”）等相关法律法规、规范性文件和《深圳市强瑞精密技术股份有限公司公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，对公司《2026年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”或“本激励计划”）及其相关事项进行了核查，发表核查意见如下：

一、公司不存在《管理办法》等法律法规规定的禁止实施股权激励计划的下列情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格：

（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）中国证券监督管理委员会认定的其他情形。

二、本激励计划拟首次授予的激励对象包括公司公告本激励计划时在本公司（含分公司、子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中高层管理人员、核心技术（业务）骨干及董事会认为需要激励的其他人员，不包括公司独立董事，也不包括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。

本激励计划拟首次授予的激励对象包含2名港澳台籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：公司所处行业对于人才的竞争较为激烈，而上述员工系公司重要人才，对公司部分业务的经营发展发挥重要作用。因此，公司认为对其进行股权激励将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，符合公司实际发展的需要，具有必要性和合理性。

公司本激励计划拟首次授予的激励对象均不存在《上市公司股权激励管理办法》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券监督管理委员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）中国证券监督管理委员会认定的其他情形。

本激励计划拟首次授予的激励对象具备《公司法》等法律法规、规范性文件及《公司章程》规定的任职资格，均符合《管理办法》规定的激励对象条件，符合本激励计划规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

公司将在召开股东会前，在公司内部公示首次授予激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。董事会薪酬与考核委员会将于股东会审议本激励计划前5日披露对首次授予激励对象名单的审核意见及其公示情况的说明。

三、公司本激励计划的制定、审议程序和内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律法规、规范性文件的规定：关于股票期权的授予和行权安排（包括授予数量、授予日期、授予条件、行权价格、行权期、行权条件等事项）未违反有关法律、法规和规范性文件的规定，不存在损害公司及全体股东的利益的情形。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、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良好的科学性和合理性，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。

五、公司不存在为激励对象依本激励计划获得股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

六、公司实施本激励计划有利于公司建立、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，积极把握 AI 服务器行业的历史发展机遇并促成公司相关业务条线的长足发展，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，使各方共同关注和推动公司的长远发展。

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有利于公司的持续发展，符合公司长远发展的需要，不存在损害公司及全体股东利益的情形。董事会薪酬与考核委员会一致同意公司实施本激励计划。

深圳市强瑞精密技术股份有限公司

董事会薪酬与考核委员会

2026年8月11日