

证券代码：301261

证券简称：恒工精密

河北恒工精密装备股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划

（草案）摘要

河北恒工精密装备股份有限公司

二〇二五年九月

声明

本公司及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、《河北恒工精密装备股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）系依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》等其他有关法律、法规、规范性文件，以及《河北恒工精密装备股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票）。股票来源为河北恒工精密装备股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票或/和公司从二级市场回购的 A 股普通股股票。

符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后，可在归属期内以授予价格分次获授公司 A 股普通股股票。该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，且不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予限制性股票总量合计不超过 39.87 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 8,789.0196 万股的 0.46%。其中，首次授予限制性股票 35.88 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.41%，约占本激励计划拟授予限制性股票总量的 90%；预留 3.99 万股限制性股票，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.05%，占本激励计划拟授予限制性股票总量的 10%。

截至本激励计划草案公告日，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票归属前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股或缩股等事宜，限制性股票的数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

四、本激励计划限制性股票（含预留部分）的授予价格为 46.07 元/股。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票归属前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事宜，限制性股票的授予价格将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

五、本激励计划拟首次授予的激励对象不超过 127 人，包括公司公告本激励计划时在本公司（含子公司，下同）任职的核心技术人员及核心业务人员。

预留激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入本激励计划的激励对象，由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。预留限制性股票的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

六、本激励计划的有效期为自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 48 个月。激励对象获授的限制性股票将按约定比例分次归属，每次权益归属以满足相应的归属条件为前提条件。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（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。

八、本激励计划的激励对象不包括公司独立董事。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条及《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第八章第 8.4.2 条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（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《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；

（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。

九、公司承诺不为本激励计划的激励对象依本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。

十、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十一、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会向激励对象首次授予权益并公告。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法》规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在前述 60 日内。公司应当在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内明确预留授予的激励对象；超过 12 个月未明确的，预留部分对应的限制性股票失效。

十二、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

目 录

声明	1
特别提示	1
第一章 释义	5
第二章 本激励计划的目的与原则	7
第三章 本激励计划的管理机构	8
第四章 激励对象的确定依据和范围	9
第五章 限制性股票的来源、数量和分配	11
第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期	13
第七章 限制性股票的授予价格及其确定方法	16
第八章 限制性股票的授予与归属条件	17
第九章 本激励计划的调整方法和程序	25
第十章 限制性股票的会计处理	28
第十一章 公司/激励对象发生异动的处理	30
第十二章 附则	34

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

释义项		释义内容
恒工精密、本公司、公司、上市公司	指	河北恒工精密装备股份有限公司
恒工科技	指	恒工装备科技（苏州）有限公司，系公司全资子公司
限制性股票激励计划、本激励计划、本计划	指	河北恒工精密装备股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司核心技术人员及核心业务人员。
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票所确定的、激励对象获得公司股份的价格
有效期	指	自限制性股票首次授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止
归属	指	激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属日	指	激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
归属条件	指	限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
薪酬与考核委员会	指	公司董事会下设的薪酬与考核委员会
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《自律监管指南 1 号》	指	《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》

《公司章程》	指	《河北恒工精密装备股份有限公司章程》
《考核管理办法》	指	《河北恒工精密装备股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
元/万元	指	人民币元/万元

注：1、本计划摘要所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本计划摘要中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步建立、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，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，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南 1 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。在合法、合规的前提下，股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟定和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、薪酬与考核委员会是本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。薪酬与考核委员会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并负责审核激励对象的名单。

四、公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

五、公司在向激励对象授出权益前，薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）应当发表明确意见。

六、激励对象获授的限制性股票在归属前，薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象归属条件是否成就发表明确意见。

本激励计划在后续实施过程中，如相关法律、法规、部门规章以及《公司章程》等内部治理制度对上市公司治理规则或股权激励的相关规定进行修订或调整的，则本激励计划的监督管理机构及其所涉及的上述相关程序和职责，均按调整修订后的相关规定执行。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南 1 号》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为公司（含子公司，下同）核心技术人员及核心业务人员（不包括公司独立董事）。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司薪酬与考核委员会核实确定。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划拟首次授予的激励对象不超过 127 人，包括：核心技术人员及核心业务人员。

本激励计划依据激励对象任职单位的不同将激励对象分类两类，第一类激励对象为在母公司任职的员工合计 123 人，第二类激励对象为在恒工科技任职的员工合计 4 人。

上述激励对象不包括本公司独立董事，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、子女以及外籍员工。上述激励对象中，董事必须经公司股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

（二）预留激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。经董事会提出、薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司按要求及时披露当次激励对象相关信息。超过

12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留限制性股票的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

（三）激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- 2、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的；
- 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。
- 4、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；
- 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。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

（二）公司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，并在公司股东大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的审核意见及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司薪酬与考核委员会核实。

第五章 限制性股票的来源、数量和分配

一、本激励计划的激励方式及股票来源

本激励计划采用的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票），涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票或/和公司从二级市场回购的 A 股普通股股票。

二、拟授出的限制性股票数量

本激励计划拟向激励对象授予限制性股票总量合计不超过 39.87 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 8,789.0196 万股的 0.46%。其中，首次授予限制性股票 35.88 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.41%，约占本激励计划拟授予限制性股票总量的 90%；预留 3.99 万股限制性股票，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.05%，占本激励计划拟授予限制性股票总量的 10%。

截至本激励计划草案公告日，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20%。本激励计划中任何一名激励对象通过在全有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票归属前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股或缩股等事宜，限制性股票的数量将根据本激励计划予以相应的调整。

三、激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划拟授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总量的比例	占本激励计划（草案）公告日公司股本总额的比例
核心技术人员及核心业务人员 (合计 127 人)		35.88	90%	0.41%
预留部分		3.99	10%	0.05%
合计		39.87	100%	0.46%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计数均未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20%。

2、本激励计划拟激励对象不包括公司独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或公司实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。

3、预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事及薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

4、在限制性股票授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量做相应调整，将激励对象放弃的权益份额调整到预留部分或在激励对象之间进行分配或直接调减，但调整后预留权益比例不得超过本激励计划拟授予权益数量的 20%，任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均不得超过公司股本总额的 1%。

5、上表中若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 48 个月。

二、本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象首次授予限制性股票并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的限制性股票作废失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

公司应当在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内明确预留权益的授予对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留部分限制性股票的授予日由董事会另行确定。

三、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，但不得在下列期间内归属：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（三）自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日至依法披露之日；

（四）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个归属期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	50%

本激励计划预留授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票不得归属，并作废失效。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、派送股票红利等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得在二级市场出售或以其他方式转让。若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属，并作废失效。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

四、本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后限制其售出的时间段。本激励计划授予的限制性股票归属后不设置禁售期，激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（二）激励对象为公司董事、高级管理人员，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。如相关法律法规对短线交易的规定发生变化，则按照变更后的规定处理上述情形。

（三）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其减持公司股票还需遵守《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等有关规定。

（四）在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

第七章 限制性股票的授予价格及其确定方法

一、首次授予限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为每股 46.07 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 46.07 元的价格购买公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票或/和公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票归属前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事宜，限制性股票的授予价格将根据本激励计划予以相应的调整。

二、首次授予限制性股票的授予价格的确定方法

首次授予限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（一）本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）每股 92.13 元的 50%，为每股 46.07 元；

（二）本激励计划草案公告前 120 个交易日公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）每股 85.46 元的 50%，为每股 42.73 元。

三、预留部分限制性股票的授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格与首次授予限制性股票的授予价格一致，即每股 46.07 元。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

第八章 限制性股票的授予与归属条件

一、限制性股票的授予条件

同时满足下列条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

（一）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、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。

（二）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《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。

二、限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足下列条件方可分批次办理归属事宜：

（一）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、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。

（二）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《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。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第

（二）条规定的不得被授予限制性股票的情形，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（三）激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

（四）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。同时，针对在母公司任职的激励对象和在恒工科技任职的激励对象分别设置不同的公司层面考核要求。

针对在母公司任职的首次授予激励对象，对应各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	考核条件	公司层面归属比例
第一个归属期	2025 年	基础目标： 以 2022 年至 2024 年三年母公司净利润平均值为基准数，2025 年母公司净利润较基准数的增长率不低于 10%。	90%
		挑战目标： 以 2022 年至 2024 年三年母公司净利润平均值为基准数，2025 年母公司净利润较基准数的增长率不低于 15%。	100%
第二个归属期	2026 年	基础目标满足下列两个条件之一： （1）以 2022 年至 2024 年三年母公司净利润平均值为基准数，2026 年母公司净利润较基准数的增长率不低于 20%。 （2）以 2022 年至 2024 年三年母公司净利润平均值为基准数，2025 年和 2026 年两年母公司净利润合计数较基准数的增长率不低于 130%，即合计数不低于基准数的 230%。	90%
		挑战目标满足下列两个条件之一： （1）以 2022 年至 2024 年三年母公司净利润平均值为基准数，2026 年母公司净利润较基准数的增长率不低于 25%。 （2）以 2022 年至 2024 年三年母公司净利润平均值为基准数，2025 年和 2026 年两年母公司净利润合计数较基准数的增长率不低于 140%，即合计数不低于基准数的 240%。	100%
第三个归属期	2027 年	基础目标满足下列三个条件之一： （1）以 2022 年至 2024 年三年母公司净利润平均值为基准数，2027 年母公司净利润较基准数的增长率不低于 30%。 （2）以 2022 年至 2024 年三年母公司净利润平均值为基准数，2025 年、2026 年以及 2027 年三年母公司净利润合计数较基准数的增长率不低于 260%，即合计数不低于基准数的 360%。	90%

	(3) 2027 年年度现金分红比例不低于 25%。	
	挑战目标满足下列三个条件之一： (1) 以 2022 年至 2024 年三年母公司净利润平均值为基准数，2027 年母公司净利润较基准数的增长率不低于 35%。 (2) 以 2022 年至 2024 年三年母公司净利润平均值为基准数，2025 年、2026 年以及 2027 年三年母公司净利润合计数较基准数的增长率不低于 275%，即合计数不低于基准数的 375%。 (3) 2027 年年度现金分红比例不低于 30%。	100%

注：1、上述“母公司净利润”以经审计的母公司利润表扣除非经常性损益的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（如有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、各考核年度公司层面归属比例按照业绩目标实际完成情况取孰高。

3、现金分红比例=（现金分红总额+现金回购注销金额）/归属于上市公司股东的净利润*100%。

4、股权激励计划有效期内，若公司在本激励计划有效期内实施重大资产重组、发行股份或现金购买资产等影响净利润的行为，因上述行为而增加的利润及产生的相关费用对净利润的影响不纳入业绩考核指标的计算范畴。

5、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本激励计划预留部分限制性股票授予给在母公司任职的激励对象时，考核年度为 2026 年和 2027 年两个会计年度，对应各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	考核条件	公司层面归属比例
第一个归属期	2026 年	基础目标： 以 2022 年至 2024 年三年母公司净利润平均值为基准数，2026 年母公司净利润较基准数的增长率不低于 20%。	90%
		挑战目标： 以 2022 年至 2024 年三年母公司净利润平均值为基准数，2026 年母公司净利润较基准数的增长率不低于 25%。	100%
第二个归属期	2027 年	基础目标满足下列三个条件之一： (1) 以 2022 年至 2024 年三年母公司净利润平均值为基准数，2027 年母公司净利润较基准数的增长率不低于 30%。 (2) 以 2022 年至 2024 年三年母公司净利润平均值为基准数，2026 年和 2027 年两年母公司净利润合计数较基准数的增长率不低于 150%，即合计数不低于基准数的 250%。 (3) 2027 年年度现金分红比例不低于 25%。	90%
		挑战目标满足下列三个条件之一： (1) 以 2022 年至 2024 年三年母公司净利润平均值为基	100%

		<p>准数，2027 年母公司净利润较基准数的增长率不低于 35%。</p> <p>（2）以 2022 年至 2024 年三年母公司净利润平均值为基准数，2026 年和 2027 年两年母公司净利润合计数较基准数的增长率不低于 160%，即合计数不低于基准数的 260%。</p> <p>（3）2027 年年度现金分红比例不低于 30%。</p>	
--	--	---	--

注：1、上述“母公司净利润”以经审计的母公司利润表扣除非经常性损益的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（如有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

3、各考核年度公司层面归属比例按照业绩目标实际完成情况取孰高。

4、现金分红比例=（现金分红总额+现金回购注销金额）/归属于上市公司股东的净利润*100%。

4、股权激励计划有效期内，若公司在本激励计划有效期内实施重大资产重组、发行股份或现金购买资产等影响净利润的行为，因上述行为而增加的利润及产生的相关费用对净利润的影响不纳入业绩考核指标的计算范畴。

5、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

针对在恒工科技任职的首次授予激励对象，对应各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	考核条件	公司层面归属比例
第一个归属期	2025 年	基础目标： 2024 年恒工科技营业收入为基准数，2025 年营业收入较基准数的增长率不低于 80%。	90%
		挑战目标： 2024 年恒工科技营业收入为基准数，2025 年营业收入较基准数的增长率不低于 100%。	100%
第二个归属期	2026 年	基础目标满足下列两个条件之一： （1）2024 年恒工科技营业收入为基准数，2026 年营业收入较基准数的增长率不低于 150%。 （2）2024 年恒工科技营业收入为基准数，2025 年和 2026 年两年营业收入合计数较基准数的增长率不低于 330%，即合计数不低于基准数的 430%。	90%
		挑战目标满足下列两个条件之一： （1）2024 年恒工科技营业收入为基准数，2026 年营业收入较基准数的增长率不低于 200%。 （2）2024 年恒工科技营业收入为基准数，2025 年和 2026 年两年营业收入合计数较基准数的增长率不低于 400%，即合计数不低于基准数的 500%。	100%
第三个归属期	2027 年	基础目标满足下列两个条件之一： （1）2024 年恒工科技营业收入为基准数，2027 年营业	90%

		收入较基准数的增长率不低于 200%。 （2）2024 年恒工科技营业收入为基准数，2025 年、2026 年以及 2027 年三年营业收入合计数较基准数的增长率不低于 630%，即合计数不低于基准数的 730%。	
		挑战目标满足下列两个条件之一： （1）2024 年恒工科技营业收入为基准数，2027 年营业收入较基准数的增长率不低于 250%。 （2）2024 年恒工科技营业收入为基准数，2025 年、2026 年以及 2027 年三年营业收入合计数较基准数的增长率不低于 750%，即合计数不低于基准数的 850%。	100%

注：1、上述恒工科技“营业收入”以恒工科技财务报表的数据为计算依据。

2、各考核年度公司层面归属比例按照业绩目标实际完成情况取孰高。

3、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本激励计划预留部分限制性股票授予给在恒工科技任职的激励对象时，考核年度为 2026 年和 2027 年两个会计年度，对应各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	考核条件	公司层面归属比例
第一个归属期	2026 年	基础目标： 2024 年恒工科技营业收入为基准数，2026 年营业收入较基准数的增长率不低于 150%。	90%
		挑战目标： 2024 年恒工科技营业收入为基准数，2026 年营业收入较基准数的增长率不低于 200%。	100%
第二个归属期	2027 年	基础目标满足下列两个条件之一： （1）2024 年恒工科技营业收入为基准数，2027 年营业收入较基准数的增长率不低于 200%。 （2）2024 年恒工科技营业收入为基准数，2026 年和 2027 年两年营业收入合计数较基准数的增长率不低于 450%，即合计数不低于基准数的 550%。	90%
		挑战目标满足下列两个条件之一： （1）2024 年恒工科技营业收入为基准数，2027 年营业收入较基准数的增长率不低于 250%。 （2）2024 年恒工科技营业收入为基准数，2026 年和 2027 年两年营业收入合计数较基准数的增长率不低于 550%，即合计数不低于基准数的 650%。	100%

注：1、上述恒工科技“营业收入”以恒工科技财务报表的数据为计算依据。

2、各考核年度公司层面归属比例按照业绩目标实际完成情况取孰高。

3、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或不得递延至下期归属，并作废失效。

（五）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人绩效考核结果分为称职、基本称职和不称职三个等级。在公司层面业绩考核达标的前提下，届时根据限制性股票对应考核期的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

考核结果	称职	基本称职	不称职
个人层面归属比例	100%	80%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当年计划可归属额度×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的部分，作废失效，不可递延至下期归属。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

本激励计划具体考核内容依据公司为本激励计划制定的《考核管理办法》执行。

（六）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核体系的设定符合《管理办法》等法律、法规和《公司章程》的有关规定。

本激励计划的考核体系分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。本激励计划公司层面的业绩考核指标依据激励对象的不同分类，采用不同业绩考核目标，第一类激励对象考核母公司净利润增长率、现金分红比例，第二类激励对象考核

恒工科技营业收入增长率，上述指标是预测公司经营业务拓展趋势和反映股东回报的有效性指标，是公司在综合考虑了宏观环境、历史业绩、行业特点、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上，经过合理而科学的预测最终确定的。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上，公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标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。

第九章 本激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（二）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

二、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的授予价格。

（二）配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； P 为调整后的授予价格。

（三）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的授予价格。

（四）派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。经派息调整后， P 仍须大于 1。

（五）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

三、本激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司

章程》和本激励计划的规定向公司出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

第十章 限制性股票的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，并按照限制性股票在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

一、限制性股票的公允价值及确定方法

根据财政部会计司发布的企业会计准则应用案例，第二类限制性股票的实质是公司赋予员工在满足可行权条件后以约定价格（授予价格）购买公司股票的权利，员工可获取行权日股票价格高于授予价格的上行收益，但不承担股价下行风险，与第一类限制性股票存在差异，为一项股票期权，属于以权益结算的股份支付交易。对于第二类限制性股票，公司将在等待期内的每个资产负债表日，以对可归属的限制性股票数量的最佳估计为基础，按照授予日限制性股票的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。公司选择 Black-Scholes 模型(B-S 模型)作为定价模型，以 2025 年 9 月 24 日作为基准日对首次授予的 35.88 万股限制性股票进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

（一）标的股价：93.99 元/股（假设公司授予日收盘价为 2025 年 9 月 24 日收盘价）；

（二）有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（授予日至每期首个归属日的期限）；

（三）历史波动率：40.3676%、33.8523%、29.5845%（分别采用创业板综最近 12 个月、24 个月、36 个月的波动率）；

（四）无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）；

（五）股息率：0.5320%（取除息日在最近 12 个月内的分红总额/授予日股票市值）。

二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日限制性股票的公允价值，并确认本激励计划的股份支付费用，该费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设 2025 年 10 月底向激励对象首次授予 35.88 万股限制性股票，根据企业会计准则要求，本激励计划首次授予限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予限制性股票数量（万股）	预计摊销的总费用（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
35.88	1,795.97	153.26	861.59	527.19	253.93

注：1、上述费用为预测成本，实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核未达到对应标准的，会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用；

2、提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响；

3、上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

本激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发核心团队的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

预留部分限制性股票的会计处理与首次授予限制性股票的会计处理相同。

第十一章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效：

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、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情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本计划不做变更：

1、公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

（三）公司出现下列情形之一的，由公司股东大会决定本计划是否做出相应变更或调整：

1、公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

（四）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，未授予的限制性股票不得授予，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；激励对象已归属的限制性股票，应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

（五）公司因经营环境或市场行情等因素发生变化，若继续实施本激励计划难以达到激励目的的，则经公司股东大会批准，可提前终止本激励计划，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本计划的资格，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效：

- 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《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。

（二）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司，或在公司下属分公司、控股子公司内任职的，其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

2、激励对象担任独立董事或其他因组织调动不能持有公司股票的职务，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（三）激励对象因辞职、劳动合同期满、公司裁员等而离职

1、激励对象主动辞职或合同到期且因个人原因不再续约的，自情况发生之日起，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

2、激励对象因公司裁员、合同到期公司不再续约等被动离职且不存在绩效不合格、过失、违法违纪等行为的，自情况发生之日起，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

3、激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度、违反公序良俗等个人过错原因被公司解聘或导致公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，自情况发生之日，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（四）激励对象退休

1、激励对象因退休而不再在公司任职的，自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

2、激励对象退休后返聘的，其已获授的限制性股票完全按照退休前本计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或退休返聘到期公司不再予以续聘的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（五）激励对象因丧失劳动能力而离职

1、当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的限制性股票可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行归属，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，其他归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司缴纳完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行缴纳当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司缴纳完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

（六）激励对象身故

1、当激励对象因执行职务身故时，其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，并按照激励对象身故前本计划规定的程序进行归属；董事会可以决定个人绩效考核条件不再纳入归属条件，其他归属条件仍然有效。

继承人在继承前需向公司缴纳已归属的限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行缴纳当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象因其他原因身故的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产缴纳完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税及其他税费。

（七）激励对象所在子公司控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该子公司的控制权，且激励对象未留在公司或者公司其他分公司、控股子公司任职的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（八）激励对象归属前自愿放弃获授权益

激励对象如在归属前自愿放弃其获授的部分/全部限制性股票，则自其放弃之日起，公司不再为其办理该部分权益归属相关手续且该部分权益不再归属于该激励对象，董事会可结合实际情况并依据相关规定对该等限制性股票进行处置。

（九）本激励计划其他未说明的情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第十二章 附则

- 一、本激励计划需在公司股东大会审议通过后生效实施。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

河北恒工精密装备股份有限公司

董 事 会

2025 年 9 月 25 日