

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

河北恒工精密装备股份有限公司（以下简称“公司”）为了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，充分调动公司核心团队的积极性，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，制定了公司《2025年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”或“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，根据《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》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，制定本考核办法。

一、考核目的

为了进一步健全公司长效激励机制，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，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象的工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象（含预留），具体包括在公司（含子公司）任职的核心技术人员及核心业务人员。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构及执行机构

(一) 公司董事会负责领导和组织激励对象的考核工作。

(二) 公司人事部门负责具体实施考核工作。人事部门对董事会负责并报告工作。

(三) 公司人事部门、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司和激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求：

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	100%

		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%。	
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%。 (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:	100%

		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%。	
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，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%。 (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。

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	2026 年	基础目标满足下列两个条件之一：	90%

归属期		(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%。	
		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%。	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, 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	90%

	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%。	
	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。

（二）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。

六、考核程序

公司人事部门在董事会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会。公司董事会负责考核结果的审核。

七、考核期间

本激励计划首次授予部分的考核期间为2025年-2027年三个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

本激励计划预留授予部分的考核期间为2026年-2027年两个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会应当在考核工作结束后10个工作日内将考核结果通知被考核对象。

（二）如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人事部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会申诉，董事会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（三）考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人事部门应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归档保存。

（二）为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由考核记录员和当事人签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束五年后由公司人事部门负责统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

河北恒工精密装备股份有限公司董事会

2025年9月25日