

华工科技产业股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

(2026 年 9 月)

为保证华工科技产业股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司研发人员和其他业务骨干诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》，参考《关于印发<中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引>的通知》等其他有关法律、行政法规、规范性文件以及《华工科技产业股份有限公司章程》《华工科技产业股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）的规定，特制定本办法。

第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

第二条 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工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 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。

第四条 考核机构与职责

董事会是本激励计划的执行管理机构，董事会下设的薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并根据考核结果确定激励对象各限售期限限制性股票的解除限售资格与解除限售数量。公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司董事会办公室、财务部等相关部门负责协助相关考核

工作，包括相关数据的搜集和提供。

第五条 绩效考核评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核条件

本激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，分年度进行考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为限制性股票的解除限售条件之一。

本激励计划授予的限制性股票公司层面解除限售业绩条件如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	(1) 2026 年净资产收益率不低于 13.00%，且不低于同行业平均值； (2) 以 2025 年利润总额为基数，2026 年利润总额增长率不低于 18.00%，且不低于同行业平均值； (3) 2026 年研发投入强度不低于 7.60%。
第二个解除限售期	(1) 2027 年净资产收益率不低于 13.50%，且不低于同行业平均值； (2) 以 2025 年利润总额为基数，2027 年利润总额增长率不低于 33.00%，且不低于同行业平均值； (3) 2027 年研发投入强度不低于 7.60%。
第三个解除限售期	(1) 2028 年净资产收益率不低于 14.00%，且不低于同行业平均值； (2) 以 2025 年利润总额为基数，2028 年利润总额增长率不低于 48.00%，且不低于同行业平均值； (3) 2028 年研发投入强度不低于 7.60%。

注：

(1) 净资产收益率=归属于上市公司股东的净利润÷（期初归属于上市公司股东的净资产+期末归属于上市公司股东的净资产）×2。

(2) 上述“利润总额”和“净资产收益率”指标以剔除本激励计划及其他股权激励计划或员工持股计划等实施所产生的激励成本的数据作为计算依据。

(3) 研发投入强度=研发投入总额÷营业收入。

(4) 在本激励计划的考核期内，如公司有增发、配股、战略项目投资等事项导致净资产收益率指标异动的，则新增加的净资产不列入考核计算范围。

(5) 同行业若出现主营业务发生重大变化或偏离幅度过大的样本极值（对应指标大于行业均值的 2 倍），则将由公司在计算行业均值时采用直接剔除极值样本公司后的行业数据。同行业指申万行业“机械设备”和万得行业“电子设备、仪器和元件”的 A 股上市公司（不含考核年度当年新上市公司样本数据）。

（二）激励对象个人层面业绩考核条件

激励对象只有在年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全部解除当期限制性股票的限售。依照激励对象个人年度绩效考核结果确定其解除限售比例，个人当年实际解除限售数量=解除限售比例×个人当年计划解除限售数量。

考核结果若为 A/B 则可以解除限售当期全部份额，若为 C 则可以解除限售当期 70% 份额，若为 D 则取消当期解除限售份额，当期全部份额由公司统一回购注

销。具体解除限售比例依据下表确定，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。

考核结果	A/B	C	D
解除限售比例	100%	70%	0%

因公司层面业绩考核或激励对象个人层面考核导致激励对象当期全部或部分未能解除限售的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按照授予价格与回购时股票市场价格（董事会审议回购事项前一个交易日公司标的股票交易均价）孰低值回购注销。

第六条 考核程序

（一）公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合限售期公司业绩考核指标；

（二）公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责考核的具体实施、考核结果的保存，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会审核。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划公司层面业绩考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，激励对象个人层面业绩考核年度为 2027-2029 年三个会计年度。

（二）考核次数

对应考核年度每个会计年度考核一次。

第八条 考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后向被考核者通知考核结果。如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向公司提出申诉。公司可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（二）为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

（三）人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的领导下，负责考核的具体实施、考核结果的保存。考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为三年。对于超过保存期限的文件与记录，可统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由公司董事会负责解释及修订，如与国家有关法律法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律法规及行政规章、规范性文件执行或调整。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

华工科技产业股份有限公司董事会

二〇二六年九月