证券代码：301261　　证券简称：恒工精密　　公告编号：2026-050

河北恒工精密装备股份有限公司

关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

特别提示：

1、符合本次归属条件的激励对象：124 人

2、本次拟归属的限制性股票数量（权益分派调整后）：8.4888 万股，占目前公司总股本的 0.08%

3、本次拟归属的股票来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

4、本次拟归属的限制性股票授予价格（权益分派调整后）：37.70 元/股。

河北恒工精密装备股份有限公司（以下简称“公司”或“恒工精密”）于 2026 年 10 月 27 日召开第二届董事会第十九次会议，审议通过了《关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》，根据《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”）和《2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的激励对象共计 124 人，可申请归属的限制性股票数量为 8.4888 万股。现将有关事项说明如下：

一、本激励计划简述及已履行的相关审批程序

（一）本激励计划概述

2025 年 10 月 21 日公司召开 2025 年第一次临时股东大会，审议通过了《2025 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要，主要内容如下：

1、限制性股票的股票来源

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。

2、本激励计划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。

3、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：

（1）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；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（3）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；

（4）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%
第三个归属期	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。

4、满足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	100%

		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）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	90%

		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%。	
		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。

（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）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 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%。	100%

		（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%。	

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。

5、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。

（二）本激励计划已履行的决策程序和信息披露情况

1、2025 年 9 月 24 日，公司第二届董事会第十二次会议和第二届监事会第十二次会议审议通过了《关于公司<2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请公司股东大会授权董事会办理公司 2025 年限制性股票激励计划有关事项的议案》。

2、2025 年 9 月 28 日至 2025 年 10 月 8 日，公司对本激励计划拟首次授予激励对象姓名和职务在公司网站进行了公示。在公示期内，公司董事会薪酬与考核委员会未收到与本激励计划拟首次授予激励对象有关的任何异议。2025 年 10 月 14 日，公司对《第二届董事会薪酬与考核委员会关于公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》《关于 2025 年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》进行了披露。

3、2025 年 10 月 21 日，公司 2025 年第一次临时股东大会审议并通过了《关于公司<2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请公司股东大会授权董事会办理公司 2025 年限制性股票激励计划有关事项的议案》。

4、2025 年 10 月 27 日，公司第二届董事会第十三次会议和第二届监事会第十三次会议审议通过了《关于向 2025 年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》，董事会薪酬与考核委员会对本次首次授予的激励对象名单及首次授予的授予安排进行了核实，并出具了核查意见。

5、2026 年 10 月 27 日，公司第二届董事会第十九次会议审议通过了《关于调整 2025 年限制性股票激励计划首次授予价格及数量的议案》《关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》《关于作废 2025 年限制性股票激励计划预留部分权益及部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》，董事会薪酬与考核委员会对上述相关事项进行核实，并出具了核查意见。

（三）本激励计划的授予情况

公司于 2025 年 10 月 27 日召开第二届董事会第十三次会议，审议通过了《关于向 2025 年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》，同意

并确定本激励计划首次授予限制性股票的授予日为2025年10月27日，向符合授予条件的127名激励对象授予35.88万股限制性股票，授予价格为46.07元/股。

（四）关于本次归属与已披露的激励计划存在差异的说明

1、2026年10月27日，公司召开第二届董事会第十九次会议，审议通过了《关于调整2025年限制性股票激励计划首次授予价格及数量的议案》，将2025年限制性股票激励计划首次授予价格调整为37.70元/股，将2025年限制性股票激励计划首次授予限制性股票调整为43.056万股。

2、2026年10月27日，公司召开第二届董事会第十九次会议，审议通过了《关于作废2025年限制性股票激励计划预留部分权益及部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》，鉴于本激励计划首次授予激励对象中，有2名激励对象已离职，不再符合激励对象资格；有1名激励对象于授予日后签署《限制性股票授予协议》阶段因个人原因自愿放弃。前述3名激励对象对应的已授予但尚未归属的6,120股第二类限制性股票不得归属，由公司予以作废。

除上述调整内容外，本次实施的激励计划其他内容与公司2025年第一次临时股东大会审议通过的相关内容一致。

二、首次授予部分第一个归属期归属条件成就的说明

（一）董事会就限制性股票归属条件是否成就的审议情况

2026年10月27日，公司召开第二届董事会第十九次会议，审议通过了《关于2025年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）和公司《2025年限制性股票激励计划（草案）》《2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》等相关规定以及公司2025年第一次临时股东大会的授权，董事会认为公司2025年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件已成就，共计124名符合条件的激励对象合计可归属限制性股票8.4888万股。

（二）首次授予部分已进入第一个归属期

根据《激励计划（草案）》的规定，本激励计划首次授予部分第一个归属期为自授予之日起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，可归属比例为20%。本激励计划限制性股票的首次授予日为2025年10月27日，于2026年10月27日进入第一个归属期。

（三）首次授予部分第一个归属期满足归属条件的说明

<table>
<tr><th>归属条件</th><th>达成情况</th></tr>
<tr><td>1、公司未发生如下任一情形：
（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。</td><td>公司未发生前述情形，符合归属条件。</td></tr>
<tr><td>2、激励对象未发生如下任一情形：
（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。</td><td>激励对象未发生前述情形，满足归属条件。</td></tr>
<tr><td>3、激励对象归属权益的任职期限要求
激励对象获授的各批次限制性股票归属前，须满足12个月以上的任职期限。</td><td>本次可归属的124名激励对象符合归属任职期限要求。</td></tr>
<tr><td>4、公司层面业绩考核要求
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：
<table>
<tr><th>归属期</th><th>考核年度</th><th>考核条件</th><th>公司层面归属比例</th></tr>
<tr><td rowspan="2">第一个归属期</td><td rowspan="2">2025年</td><td>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%。</td><td>90%</td></tr>
<tr><td>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%。</td><td>100%</td></tr>
</table>
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</td><td>1、依据会计师事务所对公司出具的2025年年度审计报告和公司2025年年度报告，2025年实现母公司净利润13,672.29万元（已剔除股份支付费用的影响），较2022年至2024年三年母公司净利润平均值8,796.21万元增长55.43%。因此，针对在母公司任职的首次授予激励对象，公司层面归属比例为100%。
2、依据会计师事务所对公司出具的</td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>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）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。
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：
<table><tr><th>归属期</th><th>考核年度</th><th>考核条件</th><th>公司层面归属比例</th></tr><tr><td rowspan="2">第一个归属期</td><td rowspan="2">2025年</td><td>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%。</td><td>90%</td></tr><tr><td>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%。</td><td>100%</td></tr></table>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。</td>
<td>2025年年度审计报告和公司2025年年度报告，2025年恒工科技实现营业收入12,962.63万元，较2024年增长233.65%。因此，针对在恒工科技任职的首次授予激励对象，公司层面归属比例为100%。</td>
</tr>
<tr>
<td>5、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：
<table><tr><th>考核结果</th><th>称职</th><th>基本称职</th><th>不称职</th></tr><tr><td>个人层面归属比例</td><td>100%</td><td>80%</td><td>0%</td></tr></table>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。</td>
<td>本激励计划首次授予激励对象中，有2名激励对象已离职，不再符合激励对象资格；有1名激励对象于授予日后签署《限制性股票授予协议》阶段因个人原因自愿放弃。其他124名激励对象中个人考核结果均为“称职”，个人层面归属比例为100%。</td>
</tr>
</table>

综上所述，董事会认为《激励计划（草案）》中设定的首次授予部分第一个归属期的归属条件已经成就，符合归属条件的激励对象共计124人，可归属的限制性股票数量为8.4888万股，根据公司2025年第一次临时股东大会对董事会的授权，同意公司按照激励计划的相关规定办理首次授予部分第一个归属期的相关归属事宜。

（四）对部分未达到归属条件的限制性股票的处理

公司对部分未达到归属条件的限制性股票作废处理，具体内容请见公司于2026年10月28日在创业板指定信息披露网站披露的《关于作废2025年限制性股票激励计划预留部分权益及部分已授予尚未归属的限制性股票的公告》（公告编号：2026-052）。

三、本激励计划首次授予第二类限制性股票可归属的具体情况

（一）首次授予日：2025年10月27日

（二）本次归属数量（权益分派调整后）：8.4888万股

（三）本次归属人数：124人

（四）本次归属价格（权益分派调整后）：37.70元/股

（五）股票来源：公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

（六）本激励计划首次授予部分可归属激励对象名单及归属情况：

姓名	职务	获授的限制性股票数量（万股）	本次可归属的限制性股票数量（万股）	本次可归属数量占首次授予总量的比例
核心技术人员及核心业务人员（合计124人）		42.4440	8.4888	20%
合计		42.4440	8.4888	20%

注：上表不含已经离职和自愿放弃的3名激励对象获授的限制性股票数量。

四、董事会薪酬与考核委员会意见

董事会薪酬与考核委员会认为：公司本激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件已成就，本次归属事项符合《管理办法》《公司2025年限制性股票激励计划（草案）》等相关规定；激励对象的归属资格合法有效，本次归属不存在损害公司及全体股东利益的情形。因此，我们同意公司为符合归属条件的激励对象办理第二类限制性股票归属相关事宜。

五、董事会薪酬与考核委员会对本次归属名单的核查意见

董事会薪酬与考核委员会认为：本激励计划首次授予部分拟归属的 124 名激励对象符合《公司法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》等法律、法规和规范性文件规定的激励对象条件，亦符合本激励计划规定的激励对象范围，其作为本激励计划激励对象的主体资格合法有效。

董事会薪酬与考核委员会同意公司为上述 124 名激励对象办理第二类限制性股票归属手续，对应可归属第二类限制性股票数量为 8.4888 万股。上述事项符合相关法律、法规及规范性文件规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

六、激励对象为董事、高级管理人员、持股 5%以上股东的，本次董事会决议日前 6 个月买卖公司股票情况说明

经核查，公司董事、高级管理人员、持股 5%以上股东未参与本激励计划。

七、本次归属对公司相关财务状况和经营成果的影响

公司本次对 2025 年限制性股票激励计划中满足归属条件的激励对象办理第一个归属期归属相关事宜，符合《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》等相关法律、法规及《激励计划（草案）》的有关规定。公司根据《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》，确定限制性股票授予日的公允价值，在授予日后不需要对限制性股票进行重新评估，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的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。公司在授予日授予限制性股票后，已在对应的等待期根据会计准则对本次限制性股票相关费用进行相应摊销。

本次可归属的限制性股票为 8.4888 万股（本次归属事项完成后的股本结构以中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司最终办理结果为准），不考虑其他因素，本次股份归属登记完成后，公司总股本将由 10,546.8235 万股增加至 10,555.3123 万股，将影响公司的基本每股收益和净资产收益率等相关财务指标，具体情况以公司聘请的会计师事务所出具的年度审计报告为准。

本次股份归属登记完成后，不会对公司的财务状况和经营成果产生重大影响，不会对公司的股权结构产生重大影响，公司的股权分布仍符合上市条件，不会导致公司的控股股东、实际控制人发生变化。

八、法律意见书的结论性意见

本所律师认为：

（一）公司 2025 年限制性股票激励计划的本次调整、归属及作废相关事项已经取得现阶段必要的批准和授权，尚需按照《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件的规定继续履行相应的信息披露义务；

（二）本次授予价格及数量的调整符合《管理办法》等法律、行政法规、规范性文件以及《2025 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定；

（三）本次归属的归属条件已成就，符合《管理办法》等法律、行政法规、规范性文件以及《2025 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定；

（四）本次作废部分限制性股票符合《管理办法》等法律、行政法规、规范性文件以及《2025 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定。

九、备查文件

（一）第二届董事会第十九次会议决议；

（二）第二届董事会薪酬与考核委员会第八次会议决议；

（三）第二届董事会薪酬与考核委员会关于公司 2025 年限制性股票激励计划相关事项的核查意见；

（四）《北京市中伦律师事务所关于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调整、第一个归属期归属条件成就及部分限制性股票作废事项的法律意见》。

特此公告。

河北恒工精密装备股份有限公司

董　事　会

2026 年 10 月 28 日