

河北恒工精密装备股份有限公司

2024年限制性股票激励计划考核管理办法

河北恒工精密装备股份有限公司（以下简称“公司”）为持续推进长期激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，有效结合股东利益、公司利益和员工利益，在充分保障股东利益的前提下，遵循收益与贡献对等的原则，拟定《2024年限制性股票激励计划（草案）》。

为保证2024年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，公司根据《公司法》《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》《公司章程》《2024年限制性股票激励计划（草案）》等有关规定，结合实际情况，拟定《2024年限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法执行，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员及核心业务人员（不包括单独或合计持股5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女，以及独立董事、监事）。

四、考核机构

激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织，公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划的考核年度（包含预留）为2024年-2026年三个会计年度，以2023年营业收入值或净利润为基数，对各考核年度的营业收入比2023年度营业收入的增长率（A）或各考核年度的净利润比2023年度净利润的增长率（B）进行考核，根据上述指标每年对应的完成情况核算公司层面解除限售（归属）比例（X），业绩考核目标及解除限售（归属）比例安排如下：

考核期	考核年度	考核年度营业收入增长率（A）		净利润增长率（B）	
		目标值（An）	触发值（Am）	目标值（Bn）	触发值（Bm）
第一期	2024年	20%	15%	20%	15%
第二期	2025年	40%	30%	40%	30%
第三期	2026年	60%	45%	60%	45%
考核指标		考核指标完成度		完成度对应系数（X1、X2）	
考核年度营业收入增长率（A）		$A \geq A_n$		X1=100%	
		$A_m \leq A < A_n$		X1=80%	
		$A < A_m$		X1=0%	
净利润增长率（B）		$B \geq B_n$		X2=100%	
		$B_m \leq B < B_n$		X2=80%	
		$B < B_m$		X2=0%	
公司层面解除限售（归属）比例（X）		$X = \text{MAX}(X1, X2)$			

注：1、上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益前归属于上市公司股东的净利润，且剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、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。

3、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分在2024年第三季度报告披露前授出，则相应各年度业绩考核目标与首次授予保持一致；若预留部分在2024年第三季度报告披露后授出，则相应公司层面考核年度为2025-2026年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

：

考核期	考核年度	考核年度营业收入增长率 (A)		净利润增长率 (B)	
		目标值 (An)	触发值 (Am)	目标值 (Bn)	触发值 (Bm)
第一期	2025年	40%	30%	40%	30%
第二期	2026年	60%	45%	60%	45%
考核指标		考核指标完成度		完成度对应系数 (X1、X2)	
考核年度营业收入增长率 (A)		$A \geq A_n$		X1=100%	
		$A_m \leq A < A_n$		X1=80%	
		$A < A_m$		X1=0%	
净利润增长率 (B)		$B \geq B_n$		X2=100%	
		$B_m \leq B < B_n$		X2=80%	
		$B < B_m$		X2=0%	
公司层面解除限售 (归属) 比例 (X)		$X = \text{MAX}(X1, X2)$			

注：1、上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益前归属于上市公司股东的净利润，且剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、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。

3、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各考核期内，公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，则该部分第一类限制性股票由公司按授予价格回购；所有激励对象对应考核当年获授的第二类限制性股票不得归属，按作废失效处理。

(二) 个人层面绩效考核

公司对激励对象设置个人绩效考核指标，根据激励对象绩效考核指标完成及廉洁勤勉等综合考评结果对应不同的当期解除限售 (归属) 比例。激励对象的绩效考评结果分为称职、基本称职和不称职三个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售 (归属) 比例确定激励对象的实际解除限售比例的股份数量：

考评结果	称职	基本称职	不称职
个人解除限售（归属）比例	100%	80%	0%

各考核期内，公司满足相应业绩考核的，激励对象个人当期实际解除限售（归属）额度=公司层面解除限售（归属）比例×个人当年计划可解除限售（归属）额度×个人层面解除限售（归属）比例。

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，则该部分限制性股票由公司按授予价格回购。激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，则该部分限制性股票作废失效。

六、考核结果管理

（一）激励对象有权了解其个人的绩效考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后5个工作日内将考核结果通知激励对象，考核记录由公司归案保存。

（二）若激励对象对其个人的绩效考核结果有异议的，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起10个工作日内开展复核工作，确定其个人最终的绩效考核结果。

七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。

（二）本办法依据的相关法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，适用变化后的相关规定。

（三）本办法经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

2024年4月29日