

证券代码:301261

证券简称:恒工精密

公告编号:2025-050

河北恒工精密装备股份有限公司

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、限制性股票首次授予日：**2025 年 10 月 27 日**
- 2、限制性股票首次授予数量：**35.88 万股**
- 3、限制性股票首次授予价格：**46.07 元/股**
- 4、股权激励方式：**第二类限制性股票**

鉴于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”）《2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”或“本激励计划”）规定的限制性股票首次授予条件已经成就，根据公司 2025 年第一次临时股东大会的授权，公司于 2025 年 10 月 27 日分别召开第二届董事会第十三次会议、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》，确定以 2025 年 10 月 27 日为首次授予日，以 46.07 元/股的授予价格向符合授予条件的 127 名激励对象授予 35.88 万股第二类限制性股票。本事项无需提交股东大会审议。现就相关情况公告如下：

一、本激励计划简述

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：

（一）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。

（二）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。

（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起至依法披露之日；

（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

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）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基准数的增长率不低于 140%，即合计数不低于基准数的	100%

		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： 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。

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	90%

		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 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	100%

		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%。	
--	--	---	--

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。

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。

三、董事会关于本次授予符合授予条件情况的说明

根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）及本激励计划中的规定，激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授限制性股票：

（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者无

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。

董事会经过认真核查，认为公司及本次获授限制性股票的激励对象均未发生或不属于上述两条中任一情况。综上所述，本激励计划首次授予条件已经成就，激励对象可获授限制性股票。

四、本激励计划的授予情况

（一）首次授予日：2025 年 10 月 27 日。

（二）首次授予数量：35.88 万股。

（三）首次授予人数：127 人。

（四）首次授予价格：46.07 元/股。

（五）标的股票来源：公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票和/或公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票。

(六) 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	占授予时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。

六、激励对象为董事、高级管理人员、持股 5%以上股东的,在限制性股票授予前 6 个月买卖公司股票的情况

经公司核查,截至首次授予日,参与本激励计划的激励对象不包括公司董事、高级管理人员、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。

七、激励对象认购限制性股票及缴纳个人所得税的资金安排

激励对象认购限制性股票及缴纳个人所得税的资金全部为自筹,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。公司根据国家税收法规的规定,代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

八、本激励计划限制性股票的授予对公司相关年度财务状况和经营成果的影响

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 10 月 27 日作为基准日对本次授予的 35.88 万股限制性股票进行测算。具体参数选取如下：

- （1）标的股价：80.98 元/股；
- （2）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）；
- （3）历史波动率：30.5050%、34.1198%、29.5088%（分别采用创业板综最近 12 个月、24 个月、36 个月的波动率）；
- （4）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）；
- （5）股息率：0.6174%（取除息日在最近 12 个月内的分红总额/授予日股票市值）。

本激励计划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	1,347.43	123.30	639.36	395.45	189.31

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。

九、薪酬与考核委员会就激励对象获授权益条件是否成就发表的明确意见

经审核，公司薪酬与考核委员会认为：公司不存在《管理办法》等法律、法规及规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。本激励计划首次授予的激励对象均为公司 2025 年第一次临时股东大会审议通过的本激励计划中确定的激励对象，具备《公司法》等法律、法规及规范性文件和《公司章程》规定的任职资格，符合《深圳证券交易所创业板股票上市规则》规定的激励对象条件，符合《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划首次授予激励对象的主体资格合法、有效。

综上，薪酬与考核委员会认为公司和本次获授权益的激励对象均未发生不得授予或获授权益的情形，本激励计划设定的激励对象获授限制性股票的条件已成就。同意以 2025 年 10 月 27 日为首次授予日，向符合授予条件的 127 名激励对象授予 35.88 万股第二类限制性股票，授予价格为 46.07 元/股，并同意提交董事会审议。

十、薪酬与考核委员会对授予日激励对象名单核实的情况

具体内容详见公司同日披露于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《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（截至首次授予日）》。

十一、法律意见书的结论性意见

本所律师认为：

（一）公司本次授予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）本次授予确定的授予日和授予对象符合《管理办法》和《2025 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定；

（三）本次授予的授予条件已满足，公司实施本次授予符合《管理办法》和《2025 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定。

十二、备查文件

（一）第二届董事会第十三次会议决议；

（二）第二届监事会第十三次会议决议；

（三）第二届董事会薪酬与考核委员会第六次会议决议；

（四）2025 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单（截至首次授予日）；

（五）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（截至首次授予日）；

（六）《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首次授予相关事项的法律意见》。

特此公告。

河北恒工精密装备股份有限公司

董 事 会

2025 年 10 月 28 日