

# 河北工大科雅科技集团股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

(2026 年 4 月)

河北工大科雅科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《河北工大科雅科技集团股份有限公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、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，保证公司股权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。

### 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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包含公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）中级管理人员、核心技术（业务）骨干人员、其他核心骨干人员。

激励对象应当在公司授予限制性股票时，以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职，并与公司（含子公司）签署劳动合同/劳务合同/聘用协议。

### 四、考核机构

(一) 公司董事会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归属期限制性股票的归属资格与归属数量。

(二) 公司董事会办公室、经济运行部、人力资源部、财务部组成考核工作小组(以下简称“考核工作小组”)负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司经济运行部、人力资源部、财务部等相关组织负责考核数据的收集和提供,相关部门应积极配合,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。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中,相关关联董事应予以回避。

## 五、考核指标及标准

(一) 激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划设置公司层面业绩考核,首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为2026年-2028年三个会计年度,每个会计年度考核一次,具体如下:

归属安排	考核年度	目标值(A <sub>m</sub> )	触发值(A <sub>n</sub> )
第一个归属期	2026年	2026年净利润较2025年净利润增长率不低于30%	2026年净利润较2025年净利润增长率不低于25%
第二个归属期	2027年	2027年净利润较2025年净利润增长率不低于65%	2027年净利润较2025年净利润增长率不低于50%
第三个归属期	2028年	2028年净利润较2025年净利润增长率不低于110%	2028年净利润较2025年净利润增长率不低于85%

若本激励计划预留授予的限制性股票于2026年7月31日(含当日)之前授予,则预留授予的限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标与首次授予的限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票于2026年7月31日(不含当日)之后授予,则预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为2027年-2028年两个会计年度,每个会计年度考核一次。具体如下:

归属安排	考核年度	目标值(A <sub>m</sub> )	触发值(A <sub>n</sub> )
第一个	2027年	2027年净利润较2025年净利润增长	2027年净利润较2025年净利润

归属期		率不低于65%	增长率不低于50%
第二个归属期	2028年	2028年净利润较2025年净利润增长率不低于110%	2028年净利润较2025年净利润增长率不低于85%

公司层面考核完成情况	公司层面可归属比例
$A \geq A_m$	100%
$A_n \leq A < A_m$	80%
$A < A_n$	0%

注1：上述“净利润”指标均以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据；上述“净利润”指标指归属于上市公司股东的净利润，剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响。

注2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各归属期内，公司未满足业绩考核指标的，所有激励对象当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

## （二）激励对象个人层面的绩效考核要求

本激励计划激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，对应的个人层面归属比例如下：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面可归属比例	100%	80%	60%	0%

各归属期内，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=激励对象当期计划归属的限制性股票数量×公司层面可归属比例×个人层面可归属比例，激励对象当期计划归属的限制性股票但未能归属的部分不得归属，并作废失效，不得递延至以后年度。

## 六、考核结果的运用

（一）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，所有激励对象对应的当年计划归属的限制性股票均不得归属，由公司作废失效。

（二）若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=激励对象当期计划归属的限制性股票数量×公司层面可归属比例×个人层面可归属比例，激励对象当期计划归属的限制性股票但未能归属的部分不得归属，并作废失效，不得递延至以后年度。

## 七、考核期间与次数

本次股权激励计划的首次授予考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度,每个会计年度考核一次。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2026 年 7 月 31 日(含当日)之前授予,则预留授予的限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标与首次授予的限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标一致,每个会计年度考核一次。若本激励计划预留授予的限制性股票于 2026 年 7 月 31 日(不含当日)之后授予,则预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2027 年-2028 年两个会计年度,每个会计年度考核一次。

## 八、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归属条件中公司的业绩考核指标;

(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具体的考核工作,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;

(三)董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告,审核激励对象考核结果,董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的归属资格及数量过程中,相关关联董事应予以回避;

(四)董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可归属的股票数量。

## 九、考核结果管理

(一)考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果,员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议,可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决,被考核对象可以在接到考核结果通知的 3 个工作日内,向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉,董事会薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

(二)考核结果归档

考核结束后,公司人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

为保证绩效激励的有效性,绩效记录不允许涂改,若需重新修改或重新记录,须考核记录员签字。

绩效考核结果作为保密资料归档保存，本次股权激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

## 十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

河北工大科雅科技集团股份有限公司

董事会

2026年4月27日