

证券简称：工大科雅

证券代码：301197

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  
(草案)

二〇二六年四月

## 声 明

公司及全体董事保证本激励计划内容不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，对本激励计划内容的真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

## 特别提示

一、本激励计划依据《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》《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》《河北工大科雅科技集团股份有限公司章程》等有关规定而制定。

二、本激励计划的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票），股票来源为河北工大科雅科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）自二级市场回购和/或定向增发的 A 股普通股。

三、本激励计划授予限制性股票合计 186.91 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.5506%。其中，首次授予 177.18 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.4699%，占本激励计划限制性股票授予总额的 94.7943%；预留授予 9.73 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.0807%，占本激励计划限制性股票授予总额的 5.2057%。

公司 2024 年限制性股票激励计划尚在实施，公司全部在有效期内的股权激励计划涉及的公司股票数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20.00%；本激励计划的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公司股票数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.00%。

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的限制性股票完成归属前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项的，应当相应调整限制性股票的授予数量。

四、本激励计划首次授予的激励对象不超过 81 人，包括公司董事、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，不包括独立董事、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女，符合《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第 8.4.2 条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

- （一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- （二）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；

（三）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；

（四）具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

预留授予的激励对象按照激励对象的确定依据标准执行。

五、本激励计划首次及预留授予的限制性股票的授予价格为 14.32 元/股。

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的限制性股票完成归属前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项的，应当相应调整限制性股票的授予价格。

六、本激励计划的有效期为自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

七、公司符合《上市公司股权激励管理办法》第七条的规定，不存在不得实行股权激励的下列情形：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、公司承诺，不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保，损害公司利益。

九、激励对象承诺，因公司相关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或者行使权益安排的，将参与本激励计划所获利益返还公司。

十、本激励计划由股东会审议通过后方可实施。

十一、自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司召开董事会向激励对象首次授予限制性股票并完成公告，授予日必须为交易日；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票作废失效。公司应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确预留授予的激励对象，逾期未授予则预留部分的限制性股票失效。

十二、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件。

## 目 录

声 明 .....	1
特别提示 .....	2
目 录 .....	5
第一章 释义 .....	6
第二章 本激励计划的实施目的 .....	7
第三章 本激励计划的管理机构 .....	8
第四章 本激励计划的激励对象 .....	9
第五章 本激励计划的股票来源、授予数量和分配情况 .....	10
第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和限售安排 .....	11
第七章 本激励计划的激励价格及确定方法 .....	14
第八章 本激励计划的授予条件和归属条件 .....	15
第九章 本激励计划的调整方法和程序 .....	19
第十章 本激励计划的会计处理 .....	21
第十一章 本激励计划的实施程序 .....	23
第十二章 公司/激励对象各自的权利义务 .....	26
第十三章 公司/激励对象情况发生变化的处理方式 .....	27
第十四章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制 .....	30
第十五章 附则 .....	31

## 第一章 释义

以下词语如无特殊说明，具有如下含义：

工大科雅、公司	指	河北工大科雅科技集团股份有限公司
本激励计划	指	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
限制性股票、第二类限制性股票	指	满足相应归属条件后，按本激励计划的归属安排，激励对象分次获得并登记的公司 A 股普通股
激励对象	指	参与本激励计划的人员
授予日	指	公司向激励对象授予第二类限制性股票的日期，授予日为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予每股第二类限制性股票的价格
有效期	指	自第二类限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的第二类限制性股票全部归属或作废失效之日止
归属	指	满足获益条件后，公司为激励对象办理股份登记的行为
归属条件	指	公司为激励对象办理股份登记需满足的获益条件
归属日	指	满足获益条件后，公司为激励对象办理股份登记完成的日期，归属日为交易日
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《业务办理指南》	指	《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》	指	《河北工大科雅科技集团股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
证券登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元、万元、亿元	指	人民币元、人民币万元、人民币亿元

## 第二章 本激励计划的实施目的

为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，公司遵循收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务办理指南》《公司章程》等有关规定，结合实际情况，制定本激励计划。

### 第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。在合法、合规的前提下，股东会可以在权限范围内授权董事会负责管理本激励计划的实施。

二、董事会作为本激励计划的执行机构，负责本激励计划的实施。董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划并报董事会审议，董事会审议通过本激励计划后，应当提请股东会审议。经股东会合理授权，由董事会负责管理本激励计划的实施。

三、董事会薪酬与考核委员会作为本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。董事会薪酬与考核委员会应当监督本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规章、规范性文件的有关规定，并负责审核本激励计划的激励对象名单及听取公示意见。

四、股东会审议通过本激励计划之前，本激励计划拟进行变更的，董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

五、公司向激励对象授予限制性股票前，董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的授予条件是否成就发表明确意见。公司向激励对象授予限制性股票的实际情况与本激励计划既定安排存在差异的，董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见。

六、激励对象获授的限制性股票在归属前，董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的归属条件是否成就发表明确意见。

## 第四章 本激励计划的激励对象

### 一、激励对象的确定依据

#### （一）激励对象确定的法律依据

本激励计划的激励对象为公司根据《公司法》《证券法》《上市规则》《业务办理指南》《公司章程》等相关规定，结合实际情况而确定。

#### （二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象可包括公司董事、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。

### 二、激励对象的范围

（一）本激励计划首次授予的激励对象不超过 81 人，包括公司董事、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，不包括独立董事、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

（二）预留授予的激励对象按照激励对象的确定依据标准执行。

（三）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。

### 三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 日。

（二）董事会薪酬与考核委员会在充分听取公示意见的基础之上，核查激励对象相关信息，并于股东会审议本激励计划前 5 日披露公示情况说明及核查意见。激励对象名单出现调整的，应当经董事会薪酬与考核委员会核实。

## 第五章 本激励计划的股票来源、授予数量和分配情况

### 一、本激励计划的股票来源

本激励计划的股票来源为公司自二级市场回购和/或定向增发的 A 股普通股。

### 二、本激励计划授予的限制性股票数量

本激励计划授予限制性股票合计 186.91 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.5506%。其中，首次授予 177.18 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.4699%，占本激励计划限制性股票授予总额的 94.7943%；预留授予 9.73 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.0807%，占本激励计划限制性股票授予总额的 5.2057%。

公司 2024 年限制性股票激励计划尚在实施，公司全部在有效期内的股权激励计划涉及的公司股票数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20.00%；本激励计划的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公司股票数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.00%。

### 三、本激励计划授予的限制性股票的分配情况

本激励计划授予的限制性股票的分配情况如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授数量 (万股)	占授予总量的 比例	占公司总股本 的比例
1	吴向东	中国	董事、副总经理	8.625	4.6145%	0.0716%
2	张光宇	中国	副总经理	12.165	6.5085%	0.1009%
3	董翠娟	中国	副总经理	9	4.8152%	0.0747%
4	高晓宇	中国	副总经理	6	3.2101%	0.0498%
5	贾国栋	中国	董事会秘书	9	4.8152%	0.0747%
6	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（76 人）			132.39	70.8309%	1.0983%
7	预留			9.73	5.2057%	0.0807%
合计				186.91	100.0000%	1.5506%

注 1：在限制性股票授予前，激励对象因离职或不再符合激励对象范围等原因而不得获授限制性股票或者自愿放弃获授限制性股票的，由董事会对授予数量作相应调整，将未实际授予的限制性股票直接调减或在其他激励对象之间进行分配或调整至预留。

注 2：以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异的，系四舍五入所致。

## 第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和限售安排

### 一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

### 二、本激励计划的授予日

自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司召开董事会向激励对象首次授予限制性股票并完成公告，授予日必须为交易日；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票作废失效。公司应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确预留授予的激励对象，逾期未授予则预留部分的限制性股票失效。

### 三、本激励计划的归属安排

限制性股票满足相应归属条件后可按照本激励计划的归属安排进行归属，应遵守中国证监会和证券交易所的相关规定，归属日必须为交易日，且不得为下列区间日（相关规定发生变化的，以变化后的规定为准）：

- （一）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内；
- （二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- （三）自可能对公司证券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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；
- （四）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属安排如下：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	1/3

若预留授予的限制性股票于公司 2026 年 7 月 31 日（含当日）之前授予，则预留授予的限制性股票的归属安排如下：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第三个归属期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日起至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	1/3

若预留授予的限制性股票于公司 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的归属安排如下：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	1/2
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	1/2

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于公司实施资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股而增加的权益同时受归属条件约束，且归属前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。如相应限制性股票不得归属的，因前述原因获得的权益亦不得归属。

各归属期内，限制性股票满足归属条件的，公司可按规定办理归属事项；未满足归属条件的限制性股票或者满足归属条件但激励对象未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

#### 四、本激励计划的限售安排

激励对象获授的限制性股票归属之后，不再另行设置限售安排，依据《公司法》《证券法》《公司章程》等有关规定执行，具体如下：

（一）激励对象为公司董事及/或高级管理人员的，在就任时确定的任期内和任期届满后六个月内，每年转让股份不得超过所持公司股份总数的 25%；在离职后 6 个月内，不得转让所持公司股份。

（二）激励对象为公司董事及/或高级管理人员的，减持公司股份需遵守《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《关于短线交易监管的若干规定》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、高级管理人员

减持股份》《公司章程》等有关规定；有关规定发生变化的，需遵守变化后的规定。

## 第七章 本激励计划的激励价格及确定方法

### 一、限制性股票的授予价格

本激励计划首次及预留授予的限制性股票的授予价格为每股 14.32 元。即，满足归属条件之后，激励对象可以每股 14.32 元的价格购买公司 A 股普通股。

### 二、限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划首次及预留授予的限制性股票的授予价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

（一）本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日公司股票交易总量）每股 28.63 元的 50%，为每股 14.31 元；

（二）本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日公司股票交易总额/前 20 个交易日公司股票交易总量）每股 26.26 元的 50%，为每股 13.13 元。

## 第八章 本激励计划的授予条件和归属条件

### 一、限制性股票的授予条件

同时满足下列条件的，公司应当向激励对象授予限制性股票；未满足下列任一条件的，公司不得向激励对象授予限制性股票：

（一）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。

### 二、限制性股票的归属条件

各归属期内，同时满足下列条件的，激励对象获授的限制性股票方可归属：

（一）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。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，所有激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（三）公司层面业绩考核

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（Am）	触发值（An）
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 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	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。

#### (四) 个人层面绩效考核

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。

### 三、考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划的考核体系包括公司层面业绩考核和个人层面绩效考核,符合《管理办法》等有关规定。

公司层面业绩考核指标为净利润,净利润是反映公司整体盈利能力的重要指

标，有效体现公司最终经营成果，能够树立良好的资本市场形象，具体考核的设定已充分考虑宏观经济环境、行业发展及市场竞争情况、公司经营状况及发展规划等相关因素。

个人层面绩效考核能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的评价。公司将根据激励对象的绩效考核结果，确定激励对象获授的限制性股票是否达到归属条件以及实际可归属数量。

综上，本激励计划的考核体系科学、合理，具有全面性、综合性和可操作性，能够充分调动激励对象的工作积极性和创造性，为公司发展战略和经营目标的实现提供坚实保障。

## 第九章 本激励计划的调整方法和程序

### 一、限制性股票授予数量的调整方法

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的限制性股票完成归属前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项的，应当相应调整限制性股票的授予数量。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票授予数量； $n$ 为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比例； $Q$ 为调整后的限制性股票授予数量。

（二）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票授予数量； $P_1$ 为股权登记日收盘价； $P_2$ 为配股价格； $n$ 为配股的比例； $Q$ 为调整后的限制性股票授予数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票授予数量； $n$ 为缩股的比例； $Q$ 为调整后的限制性股票授予数量。

（四）派息、增发新股

公司发生派息或者增发新股事项的，不调整限制性股票的授予数量。

### 二、限制性股票授予价格的调整方法

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的限制性股票完成归属前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项的，应当相应调整限制性股票的授予价格。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 / (1+n)$$

其中： $P_0$ 为调整前的限制性股票授予价格； $n$ 为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比例； $P$ 为调整后的限制性股票授予价格。

（二）配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$$

其中： $P_0$ 为调整前的限制性股票授予价格； $P_1$ 为股权登记日收盘价； $P_2$ 为配股价格； $n$ 为配股的比例； $P$ 为调整后的限制性股票授予价格。

（三）缩股

$$P=P_0/n$$

其中： $P_0$ 为调整前的限制性股票授予价格； $n$ 为缩股的比例； $P$ 为调整后的限制性股票授予价格。

（四）派息

$$P=P_0-V$$

其中： $P_0$ 为调整前的限制性股票授予价格； $V$ 为每股的派息额； $P$ 为调整后的限制性股票授予价格。经派息调整后， $P$ 仍须大于 1。

（五）增发新股

公司发生增发新股事项的，不调整限制性股票的授予价格。

### 三、本激励计划的调整程序

股东会授权董事会，当出现上述情况时，调整限制性股票的授予数量和/或授予价格；公司应当聘请律师事务所就上述调整事项是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的有关规定出具法律意见书；上述调整事项经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

## 第十章 本激励计划的会计处理

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的有关规定，公司将在本激励计划等待期内的每个资产负债表日，根据符合限制性股票归属资格的人数变动情况、限制性股票归属条件的完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，并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。

### 一、限制性股票公允价值的确定方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的有关规定，公司选择 Black-Scholes 模型计算限制性股票的公允价值并进行预测算，参数选取如下：

（一）标的股价：27.70 元/股（2026 年 4 月 24 日公司股票收盘价，假设为授予日收盘价）；

（二）有效期：12 个月、24 个月、36 个月（限制性股票授予日至每期可归属日的期限）；

（三）历史波动率：18.06%、24.44%、22.99%（深证综指对应年化波动率）；

（四）无风险利率：1.15%、1.26%、1.29%（中债国债对应到期收益率）；

（五）股息率：0.35%、0.52%、0.62%（公司股息率）。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，获授的权益归属后存在限售情形，应当扣除未来权益归属后的限售因素影响，参照 Black-Scholes 模型进行预测算（授予日正式测算），具体参数选取如下：

（一）标的股价：27.70 元/股（2026 年 4 月 24 日公司股票收盘价，假设为授予日收盘价）；

（二）有效期：4 年（加权平均限售期）；

（三）历史波动率：21.86%（深证综指最近 4 年的年化波动率）；

（四）无风险利率：1.38%（中债国债 4 年期到期收益率）；

（五）股息率：0.46%（公司股息率）。

### 二、预计本激励计划实施对公司各期经营业绩的影响

假设公司于 2026 年 5 月向激励对象首次授予限制性股票共计 177.18 万股，产生的激励成本将根据本激励计划的归属安排分期摊销，预计对公司经营业绩的影响如下：

激励总成本 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)	2028 年 (万元)	2029 年 (万元)
2,206.68	785.39	919.24	399.49	102.56

注 1：上述预计结果并不代表本激励计划最终会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的限制性股票数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

注 2：实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

经初步预计，一方面，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关期间的经营业绩有所影响；另一方面，实施本激励计划能够有效激发激励对象的工作积极性和创造性，从而提高公司的经营效率，提升公司的内在价值。

## 第十一章 本激励计划的实施程序

### 一、本激励计划的生效程序

（一）董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划，并提交董事会审议。

（二）董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或者与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公告程序后，提请股东会审议本激励计划的有关议案，包括提请股东会授权董事会负责实施限制性股票的授予、调整、归属或者作废失效事项。

（三）董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

（四）本激励计划经股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前，内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 日。董事会薪酬与考核委员会在充分听取公示意见的基础之上，核查激励对象相关信息，并于股东会审议本激励计划前 5 日披露核查意见。激励对象名单出现调整的，应当经董事会薪酬与考核委员会核实。

（五）公司召开股东会审议本激励计划时，股东会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、高级管理人员、单独或者合计持有公司 5% 以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。股东会审议本激励计划有关议案时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

（六）本激励计划经股东会审议通过后，且达到本激励计划设定的授予条件时，公司应当向激励对象授予限制性股票。经股东会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、调整、归属或者作废失效事项。

### 二、本激励计划的授予程序

（一）公司向激励对象授予限制性股票前，董事会应当就本激励计划设定的授予条件是否成就进行审议并公告，董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见，律师事务所应当对本激励计划设定的授予条件是否成就发表明确意见。股东会审

议通过本激励计划且董事会审议通过向激励对象授予限制性股票后，公司与激励对象签署限制性股票授予协议，明确双方之间的权利与义务关系。

（二）董事会薪酬与考核委员会应当对董事会确定的授予日及授予激励对象名单进行核实并发表明确意见。

（三）公司向激励对象授予限制性股票的实际情况与本激励计划既定安排存在差异的，董事会薪酬与考核委员会、律师事务所应当发表明确意见。

（四）自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司召开董事会向激励对象首次授予限制性股票并完成公告，授予日必须为交易日；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票作废失效。公司应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确预留授予的激励对象，逾期未授予则预留部分的限制性股票失效。

### 三、本激励计划的归属程序

（一）限制性股票归属前，董事会应当就本激励计划设定的归属条件是否成就进行审议，董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见，律师事务所应当对本激励计划设定的归属条件是否成就出具法律意见书。

（二）各归属期内，激励对象获授的限制性股票满足归属条件的，公司可按规定办理归属事项；未满足归属条件的限制性股票或者满足归属条件但激励对象未申请归属的限制性股票或者当期未满足 100%归属条件的限制性股票中的未归属部分不得归属，并作废失效；公司应当及时披露董事会决议公告，同时披露董事会薪酬与考核委员会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

（三）公司为激励对象办理限制性股票归属事项，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理。

### 四、本激励计划的变更程序

（一）公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，应当由董事会审议通过。

（二）公司在股东会审议通过本激励计划之后拟变更本激励计划的，应当由股东会审议通过，且不得包括下列情形：

1、导致提前归属的情形；

2、降低授予价格的情形（本激励计划另有规定降低授予价格情形除外）。

（三）董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》等有关规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

## 五、本激励计划的终止程序

（一）公司在股东会审议本激励计划之前拟终止本激励计划的，应当由董事会审议通过。

（二）公司在股东会审议通过本激励计划之后拟终止本激励计划的，应当由股东会审议通过。

（三）律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《管理办法》等有关规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

（四）股东会或者董事会审议通过终止本激励计划，或者股东会审议未通过本激励计划的，自有关决议公告之日起 3 个月内，不得再次审议股权激励计划。

## 第十二章 公司/激励对象各自的权利义务

### 一、公司的权利与义务

（一）公司拥有对本激励计划的解释权和执行权，按本激励计划的有关规定对激励对象进行考核。

（二）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保，损害公司利益。

（三）公司应当按照有关规定及时履行本激励计划的申报、信息披露等义务。

（四）各归属期内，限制性股票满足归属条件的，公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、证券登记结算机构等有关机构的规定，积极配合激励对象办理限制性股票归属事项；因中国证监会、证券交易所、证券登记结算机构等有关机构导致激励对象未能按自身意愿完成限制性股票归属，并给激励对象造成损失的，公司不承担任何责任。

（五）法律、法规、规章、规范性文件和本激励计划规定的其他权利义务。

### 二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按照所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德。

（二）激励对象参与本激励计划的资金来源为合法自筹资金。

（三）激励对象获授的限制性股票完成归属前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。

（四）激励对象参与本激励计划所获利益，应当按国家税收法律法规的有关规定缴纳个人所得税及其他税费。

（五）因公司相关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或者行使权益安排的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；激励对象获授的限制性股票已归属的，由董事会负责收回激励对象参与本激励计划所获利益。

（六）法律、法规、规章、规范性文件和本激励计划规定的其他权利义务。

## 第十三章 公司/激励对象情况发生变化的处理方式

### 一、公司情况发生变化的处理方式

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，所有激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效：

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需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

1、公司控制权变更；

2、公司合并、分立。

（三）因公司相关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或者行使权益安排的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；激励对象获授的限制性股票已归属的，由董事会负责收回激励对象参与本激励计划所获利益。

### 二、激励对象情况发生变化的处理方式

（一）激励对象因公司工作需要通过公司安排而发生的职务变更，但仍在公司内任职，其获授的限制性股票完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行，个人绩效考核按照新岗位的绩效考核方案执行。

（二）若激励对象担任公司独立董事或其他不能持有公司限制性股票的人员，则已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并由公司作废失效。

（三）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/劳务

合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同、劳务合同或聘用协议、公司辞退等情形，在情况发生之日，激励对象已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并由公司作废失效。激励对象离职前需向公司缴纳完毕已归属部分所涉及的个人所得税。

（四）激励对象退休后公司继续返聘且返聘岗位仍属激励范围内的，其获授已归属的限制性股票不做处理，已获授但尚未归属的限制性股票可按照返聘岗位对相应数量的权益进行归属。

激励对象因公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象因退休而离职的，其获授已归属的限制性股票将不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（五）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的权益可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理，且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，其他归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属部分所涉及到的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，其已归属股票不作处理，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，由公司作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（六）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象若因执行职务身故的，其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，并按照激励对象身故前本激励计划规定的程序办理，且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，其他归属条件仍然有效。继承人在继承前需向公司支付已归属部分所涉及到的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因执行职务身故的，在情况发生之日，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，由公司作废失效。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

（七）其他情形

本激励计划未规定的其他情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

## 第十四章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象执行本激励计划发生的争议或者纠纷，双方应当协商解决；自相关争议或者纠纷发生之日起 60 日内，双方未能协商解决的，双方均有权向公司住所地有管辖权的人民法院提请诉讼解决。

## 第十五章 附则

- 一、本激励计划由股东会审议通过后方可正式实施。
- 二、本激励计划依据的相关法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，以变化后的规定为准。
- 三、本激励计划由董事会负责解释。

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