

博众精工科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

博众精工科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了更进一步健全完善公司长效激励与约束机制，不断吸引和留住优秀人才，充分调动核心团队的积极性、创造性，增强归属感、获得感和责任心，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合在一起，使各方共同关注公司的长远可持续发展，确保公司远期发展战略和经营目标的实现，公司制定了 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、行政法规和规范性文件及《公司章程》和本次激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《博众精工科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。本激励计划的所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司（含分公司及子公司）签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构及执行机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导、组织激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源中心负责具体实施考核工作，人力资源中心对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源中心、财务中心等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分限制性股票的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，根据公司业绩考核指标的完成情况核算各年度公司层面归属比例。本激励计划首次授予及预留授予的限制性股票的业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026年	公司需达到下列两个条件之一： 1、2026 年营业收入不低于 85 亿元； 2、公司 2026 年净利润金额不低于对标企业同期 50 分位水平。
第二个归属期	2027年	公司需达到下列两个条件之一： 1、2027 年营业收入不低于 100 亿元； 2、公司 2027 年净利润金额不低于对标企业同期 50 分位水平。

注：1、上述“营业收入”是指经审计的上市公司营业收入。“净利润”指标指归属于上市公司股东的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（若有）所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据；

2、对标企业：赛腾股份（603283）、科瑞技术（002957）、华兴源创（688001）、天准科技（688003）、先导智能（300450）、赢合科技（300457）、杭可科技（688006）。

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，下同。

若公司未满足上述业绩考核目标的，则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递延至下期归属，并作废失效。

(二) 满足激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“杰出(S)”、“优秀(A)”、“合格(B)”、“待改进(C)”、“不合格(D)”五个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	杰出 (S)	优秀 (A)	合格 (B)	待改进 (C)	不合格 (D)
个人层面归属比例	100%			0	

若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=个人当年计划归属的股票数量×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或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予部分限制性股票的考核年度为 2026 年-2027 年会计年度。公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源中心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，保存考核结果，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。

八、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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 10 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，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 15 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源中心作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源中心统一销毁。

九、附则

（一）本办法由薪酬委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

（二）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、本次激励计划相冲突，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、本激励计划执行。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。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自本次激励计划生效后实施。

博众精工科技股份有限公司董事会

2026 年 6 月 4 日