

无锡贝斯特精机股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证公司股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含控股子公司）任职的中层管理人员、核心技术（业务）骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际情况，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

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本计划的所有激励对象，包括在公司（含控股子公司）任职的中层管理人员、核心技术（业务）骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员。

所有激励对象应在公司授予限制性股票时及本激励计划规定的考核期内与公司（含控股子公司）存在聘用或劳动关系。

本激励计划激励对象不包括公司独立董事，也不包括单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核机构

1、独立董事专门会议负责领导和审核激励对象的考核工作；

2、公司办公室、财务部等相关部门组成考核小组负责具体的考核工作，负责相关考核数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并向独立董事专门会议报告工作；

3、公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2026 年-2028 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，满足各年度营业收入或净利润两个业绩考核目标之一即可。业绩考核目标及归属安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标 (满足各年度营业收入或净利润两个业绩考核目标之一即可)	
		营业收入增长率 (Am)	净利润增长率 (Bm)
第一个归属期	2026 年	以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 10%。	以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 10%。
第二个归属期	2027 年	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 25%。	以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 25%。
第三个归属期	2028 年	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 40%。	以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 40%。

考核指标	业绩目标达成率	公司层面归属比例
对应考核年度实际营业收入增长率 (A)	$A/A_m \geq 100\%$	$X1=100\%$
	$50\% \leq A/A_m < 100\%$	$X1=A/A_m$
	$A/A_m < 50\%$	$X1=0\%$
对应考核年度实际净利润增长率 (B)	$B/B_m \geq 100\%$	$X2=100\%$
	$50\% \leq B/B_m < 100\%$	$X2=B/B_m$
	$B/B_m < 50\%$	$X2=0\%$
公司层面归属比例	X1、X2 取孰高值	

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入（合并报表口径），下同；“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润（合并报表口径），且以剔除实施股权激励计划产生的股份支付费用影响后的数值为计算依据，下同。

若预留授予部分在 2026 年三季度报告披露前授出，则预留授予部分相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留授予部分在 2026 年三季度报告披露后授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标 (满足各年度营业收入或净利润两个业绩考核目标之一即可)

		营业收入增长率（Am）	净利润增长率（Bm）
第一个 归属期	2027 年	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 25%。	以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 25%。
第二个 归属期	2028 年	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 40%。	以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 40%。

考核指标	业绩目标达成率	公司层面归属比例
对应考核年度实际营业收入增长率（A）	$A/A_m \geq 100\%$	$X_1 = 100\%$
	$50\% \leq A/A_m < 100\%$	$X_1 = A/A_m$
	$A/A_m < 50\%$	$X_1 = 0\%$
对应考核年度实际净利润增长率（B）	$B/B_m \geq 100\%$	$X_2 = 100\%$
	$50\% \leq B/B_m < 100\%$	$X_2 = B/B_m$
	$B/B_m < 50\%$	$X_2 = 0\%$
公司层面归属比例	X1、X2 取孰高值	

归属期内，若公司当期业绩水平未达到上述业绩考核指标的任何一个条件，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

2、个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将制定并依据《无锡贝斯特精机股份有限公司考核管理办法》对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，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 A-卓越、B-优秀、C-良好、D-合格、E-不合格五个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象个人层面的归属比例：

	考核结果	卓越	优秀	良好	合格	不合格
第二类限制性股票	绩效评定	A	B	C	D	E
	归属比例	100.00%	100.00%	80.00%	50.00%	0.00%

3、考核结果应用

若公司层面业绩考核指标达标，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限制性股票数量 $\times$ 当年公司层面归属比例（X1、X2 的孰高值） $\times$ 当年个人层面归属比例。

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，则作废失效，不可递延至下一年度。

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

1、考核期间

激励对象限制性股票归属的前一会计年度。

2、考核次数

激励计划限制性股票归属期间每年度一次。

七、归属

1、董事会根据绩效考核报告，确定激励对象的归属资格及归属数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

八、考核程序

公司办公室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报送独立董事专门会议，公司董事会负责考核结果的审核。

九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司办公室应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向独立董事专门会议提出申诉，独立董事专门会议需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果；

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，公司办公室须保留绩效考核所有考核记录。

2、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，须当事人签字。

3、绩效考核结果应作为保密资料归档保存至少 3 年。

十一、附则

1、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。

2、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。

无锡贝斯特精机股份有限公司

董事会

2026 年 8 月 22 日