

襄阳博亚精工装备股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

襄阳博亚精工装备股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第1号》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了2026年限制性股票激励计划。

为保证2026年限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》《公司2026年限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定《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

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司管理团队和核心人员绩效评价体系和激励机制，通过对公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心业务（技术）人员以及公司认为应当激励的其他员工进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证本激励计划的顺利实施，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，以实现本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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，授予对象包括公司董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心业务（技术）人员以及公司认为应当激励的其他员工。

四、考核机构及职责

（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；

（二）公司人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对公司董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作；

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对相关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。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

1、首次授予部分

本激励计划首次授予限制性股票考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司2025年度营业收入或扣非净利润为基数，对各考核年度的营业收入或扣非净利润对比业绩基数的增长率进行考核，具体考核目标如下：

归属期	业绩考核指标
第一个归属期	以2025年度营业收入或扣非净利润为基数，2026年度营业收入或扣非净利润增长率不低于10.00%
第二个归属期	以2025年度营业收入或扣非净利润为基数，2027年度营业收入或扣非净利润增长率不低于20.00%
第三个归属期	以2025年度营业收入或扣非净利润为基数，2028年度营业收入或扣非净利润增长率不低于30.00%

注：上述“营业收入”指经审计的合并报表所载的营业收入，“扣非净利润”指扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并剔除所有有效期内股权激励计划股份支付费用、上市公司股权融资与并购重组（如有）的中介费用的影响，下同。

2、预留授予部分

若预留部分在2026年第三季度报告披露前授予完成，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若在2026年第三季度报告披露后授予完成，则预留部分考核年度为2027-2028年两个会计年度，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，各年度对应归属批次的业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核指标
第一个归属期	以2025年度营业收入或扣非净利润为基数，2027年度营业收入或扣非净利润增长率不低于20.00%
第二个归属期	以2025年度营业收入或扣非净利润为基数，2028年度营业收入或扣非净利润增长率不低于30.00%

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的绩效考核相关规定组织实施。根据个人年度的绩效考核结果，对个人绩效考核结果分为A、B、C、D四个档次，各档对应的归属情况如下：

考核评级	A	B	C	D
归属比例	100%	80%	50%	0%

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，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的权益作废失效处理，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本次激励计划授予限制性股票的考核期间为2026年-2028年三个会计年度，本激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次，个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

七、考核程序

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，

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。公司董事会负责考核结果的审核。

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，员工直接主管应在考核工作结束后10个工作日内将考核结果通知被考核对象。被考核对象对自己考核结果有异议的，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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

- 1、考核结束后，人力资源部需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，须经考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

九、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2026年限制性股票激励计划生效后实施。

襄阳博亚精工装备股份有限公司董事会

2026年8月22日