



广西柳工机械股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

二零二六年十月

目录

一、考核目的	3
二、考核原则	3
三、考核范围	3
四、考核机构	3
五、考核指标及标准	4
六、考核期间与次数	6
七、考核程序	6
八、考核结果管理	6
九、附则	7

广西柳工机械股份有限公司（以下简称“柳工”或“公司”或“本公司”）为了建立与公司业绩和长期战略紧密挂钩的激励机制，完善整体薪酬结构体系，为公司业绩长期持续发展奠定人力资源竞争优势，特制订《广西柳工机械股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“限制性股票激励计划”、“激励计划”或“计划”）。

为保证限制性股票激励计划顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及柳工《公司章程》的相关规定，结合公司内部管理制度，制定限制性股票激励计划实施考核管理办法。

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，保证本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

- 1、坚持依法规范，公开透明，遵循法律法规和《公司章程》规定，完善现代企业制度，健全公司治理机制；
- 2、坚持维护股东利益、公司利益和激励对象利益，促进公司持续发展；
- 3、坚持激励与约束相结合，风险与收益相匹配，适度强化对公司管理层和核心骨干人员的激励力度；
- 4、坚持从实际出发，规范起步，循序渐进，不断完善。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）的董事、高级管理人员、核心业务技术和管理骨干、技能能手以上的技能专家，以及公司董事会认为应当激励的其他员工。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源负责具体实施考核工作。人力资源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、财务管理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）公司董事会负责考核结果的审核。董事会在审核考核结果的过程中，关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核

首次授予的限制性股票各年度公司层面业绩绩效考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核指标
第一个解除限售期	同时满足以下三个指标：2027年营业收入比2025年增长不低于20%，且不低于同行业平均业绩（或者对标公司75分位值）；2027年归母净利润收益率不低于9.0%，且不低于同行业平均业绩（或者对标公司75分位值）；2027年营业收现率不低于103%。
第二个解除限售期	同时满足以下三个指标：2028年营业收入比2025年增长不低于34%，且不低于同行业平均业绩（或者对标公司75分位值）；2028年归母净利润收益率不低于9.5%，且不低于同行业平均业绩（或者对标公司75分位值）；2028年营业收现率不低于103%。
第三个解除限售期	同时满足以下三个指标：2029年营业收入比2025年增长不低于50%，且不低于同行业平均业绩（或者对标公司75分位值）；2029年归母净利润收益率不低于10.0%，且不低于同行业平均业绩（或者对标公司75分位值）；2029年营业收现率不低于103%。

预留部分相应各年度公司层面业绩考核目标与首次授予部分一致。具体如下表所示：

解除限售期	业绩考核指标
第一个解除限售期	同时满足以下三个指标：2027年营业收入比2025年增长不低于20%，且不低于同行业平均业绩（或者对标公司75分位值）；2027年归母净利润收益率不低于9.0%，且不低于同行业平均业绩（或者对标公司75分位值）；2027年营业收现率不低于103%。
第二个解除限售期	同时满足以下三个指标：2028年营业收入比2025年增长不低于34%，且不低于同行业平均业绩（或者对标公司75分位值）；2028年归母净利润收益率不低于9.5%，且不低于同行业平均业绩（或者对标公司75分位值）；2028年营业收现率不低于103%。
第三个解除限售期	同时满足以下三个指标：2029年营业收入比2025年增长不低于50%，且不低于同行业平均业绩（或者对标公司75分位值）；2029年归母净利润收益率不低于10.0%，且不低于同行业平均业绩（或者

解除限售期	业绩考核指标
	对标公司75分位值)；2029年营业收现率不低于103%。

注：

1、上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准。

2、归母净资产收益率=当期归属上市公司股东的净利润/[（期初归属上市公司股东的净资产+期末归属上市公司股东的净资产）/2]；营业收现率=经营性现金总流入÷营业收入×100%；在计算“净资产收益率”指标时，应剔除会计政策变更、公司持有资产因公允价值计量方法变更以及其他权益工具投资公允价值变动对净资产的影响。

3、在股权激励有效期内，若公司本年度及未来实施公开发行或非公开发行等产生影响净资产的行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润在业绩考核时可不列入考核计算范围。

4、同行业指中国上市公司协会行业分类标准中属于“专用设备制造业”的上市公司。对标企业样本公司选取中国上市公司协会行业分类标准中属于“专用设备制造业”的上市公司。在年度考核过程中对标企业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

（二）个人层面绩效考核

在授予前一年度，个人绩效考核等级为不合格的激励对象不能参与限制性股票的授予。

个人当年限制性股票实际可解除限售数量＝所在业务单元实际可解除限售比例×个人实际可解除限售比例×个人当年计划解除限售数量。

激励对象个人所在业务单元考核结果与限制性股票可解除限售比例的关系如下表所示：

所在业务单元年度组织绩效结果	所在业务单元实际可解除限售比例
营收战略目标完成率≥90%	100%
营收战略目标完成率<70%	0%

所在业务单元年度组织绩效结果	所在业务单元实际可解除限售比例
营收战略目标完成率 $\geq 90\%$	100%
$80\% \leq \text{营收战略目标完成率} < 90\%$	90%

激励对象个人考核结果与限制性股票可解除限售比例的关系如下表所示：

个人年度考核结果	个人实际可解除限售比例
合格	100%
不合格	0

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本股权激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的解除限售，除满足上述条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核期间与次数

考核期间为激励对象限制性股票解除限售期对应的考核年度；本激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源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。董事会根据薪酬与考核委员会审核后的考核报告确定被激励对象的授予资格及解除限售数量。

八、考核结果管理

（一）考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，董事会薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）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，人力资源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，

可在收到考核结果后与人力资源沟通解决。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 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（三）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源归档保存，保存期限不少于 10 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。

广西柳工机械股份有限公司董事会

2026 年 10 月 23 日