宁波长鸿高分子科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证宁波长鸿高分子科技股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，完善公司法人治理结构，建立、健全激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，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》等有关法律、法规、规范性文件和《公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》、《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

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骨干员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司任职的董事、高级管理人员、核心骨干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，促进公司长期战略目标的实现。

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，从而提高管理绩效水平，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。

四、考核机构

公司董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作；人力资源部负责具体组织实施考核工作；公司证券部、财务管理部等相关部门负责协助相关考核工作，包括相关资料、数据搜集及提供；相关部门应积极配合并对提供数据的真实性和可靠性负责。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

授予的限制性股票解除限售考核年度为 2027-2029 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。在综合考虑激励有效性的基础上，激励对象须完成公司的业绩指标，方可申请解除限售，具体如下：

解除限售期	业绩考核目标值
第一个解除限售期	2027 年度净利润不低于 6,000 万元
第二个解除限售期	2028 年度净利润不低于 18,000 万元
第三个解除限售期	2029 年度净利润不低于 36,000 万元

注 1：上述“净利润”口径以会计师事务所经审计的合并报表为准，其中，“净利润”指归属上市公司股东的净利润（下同）。

注 2：在计算本激励计划净利润业绩考核目标是否达标时，剔除在本激励计划有效期内实施的所有股权激励计划在对应考核年度所产生的股份支付费用。

若因公司未满足上述业绩考核目标而使得当年度限制性股票不能解除限售，则所有激励对象对应批次限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期活期存款利息之和。

（二）个人层面业绩考核要求

在满足公司层面解锁业绩条件的前提下，公司将激励对象的年度绩效考核成绩作为本计划的解锁依据。激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全部解锁当期权益，个人层面解除限售比例按下表考核结果确定：

考评结果	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%	0%

若当年公司层面业绩考核指标达成，激励对象个人当年实际解除限售数量＝个人层面解除限售比例*个人当年计划解除限售数量。

激励对象因个人层面绩效考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，对应的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司按照授予价格加上银行同期活期存款利息之和进行回购注销。

六、考核期间与次数

本激励计划限制性股票的考核期间为 2027 年-2029 年三个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

公司人力资源部、证券部、财务管理部等相关部门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。

九、考核结果管理

（一）考核结果认定及反馈

被考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部或被考核对象的直接主管应在考核结束后 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持有异议，可在收到考核结果后的 5 个工作日内与人力资源部或直接主管沟通解决。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。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，证券部应保留绩效考核所有考核记录。为保证绩效考核记录的有效性，绩效考核记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须经当事人签字确认。

绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束或终止之日起三年后

由证券部负责统一销毁。

十、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）本办法自股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

宁波长鸿高分子科技股份有限公司董事会

2026 年 11 月 5 日