长园科技集团股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

长园科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住公司核心人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东利益、公司利益和核心团队利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，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，根据有关法律法规规定，结合公司目前执行的薪酬体系和绩效考核体系等管理制度，公司制订了《2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划草案”），拟实施2026年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保障激励计划的顺利实施，公司根据《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》以及《公司章程》等有关法律、法规的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、总则

（一）目的

推动完善公司法人治理结构以及中高层核心管理人员的激励考核体系，促进公司员工队伍和人才储备发展，形成和谐发展的强大凝聚力，确保公司经营目标和发展战略的实现。

（二）原则

1、公开的原则。考核制度公开化，考核过程规范化。

2、客观的原则。考核指标尽可能量化，并需要明确界定该项指标的定义及衡量方法；对于难以量化的行为指标，要求通过结果描述、关键事件记录等方式进行客观评价。

3、沟通的原则。考核指标及考核结果必须与被考核人沟通确认，被考核人对考核结果存在异议可向上级主管或本单位绩效考核组织部门反馈。

4、结合的原则。股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与工作态度相结合的原则。

（三）考核对象

本办法适用的考核对象包括长园科技集团股份有限公司2026年限制性股票激励计划所确定的激励对象。

二、 考核组织职责权限

（一）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考核工作。公司董事会薪酬与考核委员会负责审核最终考核结果。

（二）公司董事会薪酬与考核委员会负责对公司董事、高级管理人员具体实施考核工作。

（三）公司人力资源部负责组织控股子公司人力资源部，对公司及控股子公司其他核心人员具体实施考核工作。

（四）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和准确性负责。

三、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

激励计划授予（含预留授予）的限制性股票的考核年度为 2027 年、2028 年、2029 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件。激励计划公司层面业绩考核目标如下表所示：

考核指标	2025 年度对应值	2027 年度目标值	2028 年度目标值	2029 年度目标值
营业收入（亿元）	78.96	≥82	≥89	≥95
剔除股份支付费用影响的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润（亿元）	-8.46	≥1.2	≥2.1	≥3.5

注：本激励计划所指的剔除股份支付费用影响的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，以会计师事务所审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润剔除本次及其他股权激励计划的股份支付摊销费用。上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

上述考核指标的定义与取数来源如下：

考核指标名称	计算公式	取数来源
营业收入	营业收入	审计报告
剔除股份支付费用影响的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”加上“本次及其他股权激励计划的股份支付摊销费用”	审计报告、年度报告

激励计划限制性股票的解除限售考核年度为2027年、2028年、2029年，分年度进行业绩考核，当年两项指标的实际完成值均达到或超过年度目标值的，即为达成激励计划当年公司层面业绩考核的解除限售条件，可按相应年度的比例对限制性股票进行解除限售。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

1、考核等级划分

激励对象个人绩效考核结果分为 A、B、C、D 四档。若激励对象考核年度个人绩效考核结果为 A/B 档，则考核年度激励对象个人绩效考核结果为“良好”及以上，激励对象可按照激励计划规定的比例解除限售。若激励对象考核年度个人绩效考核结果为 C/D 档，则考核年度激励对象个人绩效考核为“合格”或“不合格”，公司将按照限制性股票激励计划的规定，回购注销该激励对象当期限制性股票额度。

考核等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
个人层面解除限售比例	100%	100%	0%	0%

2、考核年度与次数

考核年度为激励对象获授限制性股票解除限售的前一会计年度，激励计划实施期间根据限制性股票解除限售期分三期每年考核一次。

3、考核流程

（1）每一考核年度年初制定被考核对象年度工作业绩目标，并由被考核个人书面确认，报薪酬与考核委员会备案。

（2）考核年度结束后

①由董事会薪酬与考核委员会负责对公司董事、高级管理人员进行工作业绩、工作态度及能力评估、打分，并出具《绩效考核评估意见》。

②由公司人力资源部负责组织控股子公司人力资源部，统一制作表格，对公司总部及控股子公司核心业务骨干人员工作业绩、工作态度及能力评估、打分，并出具《绩效考核评估意见》，报薪酬与考核委员会最终审核通过。

③考核结果为优良以上，方可解除限售对应解除限售期的限制性股票。

4、考核结果管理

（1）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。

（2）考核结果反馈与申诉

被考核人有权了解自己的考核结果，人力资源部应在董事会薪酬与考核委员会完成董事、高级管理人员考核工作及审核通过其他核心人员考核结果后向被考核人通知考核结果。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，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或等级。

（3）考核结果的存档

董事、高级管理人员的考核记录由董事会秘书存档管理，公司其他核心人员的考核记录由人力资源部存档管理。

四、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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、公司2026年限制性股票激励计划草案执行。本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件的规定执行。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自2026年限制性股票激励计划生效后实施。

长园科技集团股份有限公司

董事会

二〇二六年十一月