

山东一诺威聚氨酯股份有限公司

首期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

为保证山东一诺威聚氨酯股份有限公司（以下简称“公司”）首期限限制性股票激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含全资子公司，下同）任职的董事（不含独立董事）、高级管理人员及公司其他重要人员诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《北京证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称“《持续监管办法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》（以下简称“《监管指引第3号》”）等有关法律、行政法规和规范性文件及《公司章程》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，加强本激励计划执行的计划性和有效性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，为本激励计划的执行提供评价依据；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

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，从而提高管理绩效及公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括公司董事（不含独立董事）、高级管理人员和公司其他重要人员。

四、考核机构

（一）公司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）公司人力资源部门等相关部门组成考核工作小组负责具体考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部门等相关部门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，负责具体实施考核工作，同时负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票的解除限售考核年度为2026-2029年四个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	各年度净利润增长率 (以 2025 年度的净利润为基数)		各年度营业收入增长率 (以 2025 年度的营业收入为基数)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解除限售期	2026 年	10.53%	5.26%	9.33%	6.67%
第二个解除限售期	2027 年	31.58%	21.05%	22.67%	20.00%

第三个解除限售期	2028年	63.16%	42.11%	40.00%	33.33%
第四个解除限售期	2029年	110.53%	68.42%	54.67%	46.67%
考核指标		业绩完成度		公司层面解除限售比例 (X)	
净利润增长率 A (以 2025 年度的净利润为基数)		$A \geq A_m$		$X_1=100\%$	
		$A_n \leq A < A_m$		$X_1=A/A_m*100\%$	
		$A < A_n$		$X_1=0$	
营业收入增长率 B (以 2025 年度的营业收入为基数)		$B \geq B_m$		$X_2=100\%$	
		$B_n \leq B < B_m$		$X_2=B/B_m*100\%$	
		$B < B_n$		$X_2=0$	
公司层面解除限售比例 X		公司层面解除限售比例取 X_1 与 X_2 的孰高值			

注：①上述“净利润”指标计算以经审计的归属于上市公司股东的净利润并剔除全部在有效期内的股权激励计划实施所产生的股份支付费用作为计算依据。

②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。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各考核年度内，激励对象当期计划解除限售的限制性股票因公司层面业绩考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，则该部分限制性股票由公司按授予价格回购，不得递延至下期解除限售。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B）、一般（C）三个档次，届时依照激励对象的绩效考核结果确定其个人当期解除限售的比例。个人绩效考核结果与个人层面解除限售比例对照关系如下表所示：

个人年度绩效考核结果	优秀（A）	良好（B）	一般（C）
个人层面解除限售比例	100%	80%	0

在公司层面业绩考核达标的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。由于个人绩效考核结果不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购。

六、考核期间与次数

本激励计划授予限制性股票的解除限售考核年度为2026-2029年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

(一)公司人力资源部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告并保存。

(二)公司人力资源部门等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

八、考核结果的管理

(一) 考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核工作结束后五个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的五个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，董事会薪酬与考核委员会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。对经董事会薪酬与考核委员会复核后确定的最终考核结果或等级，被考核对象不得再有异议。

(二) 考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部门应保留绩效考核所有考核记录档案。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为五年，保存期结束后由人力资源部门负责统一销毁。

九、附则

- (一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- (二) 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。
- (三) 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。

山东一诺威聚氨酯股份有限公司

董事会

2026年3月20日