

# 鹏鹞环保股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证鹏鹞环保股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心团队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，现根据《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

### 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，保证公司 2026 年限制性股票激励计划的顺利实施，并最大程度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，以实现股权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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

（一）董事会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会负责及报告工作。

（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，并对数据的真实性和可靠性负责。

（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）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票的解除限售考核年度为2026-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次，根据每个考核年度业绩完成度的达成情况，确定公司层面解除限售比例（X），授予的限制性股票解除限售的业绩条件如下表所示：

解除限售期	考核年度	考核年度公司净利润增长率 (A)		考核年度公司营业收入增长率 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个解除限售期	2026	以公司2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于10%	Am*70%	以公司2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于10%	Bm*70%
第二个解除限售期	2027	以公司2025年净利润为基数，2027年净利润和2026年超额完成净利润部分的合计值增长率不低于15%	Am*70%	以公司2025年营业收入为基数，2027年营业收入和2026年超额完成营业收入部分的合计值增长率不低于15%	Bm*70%
考核指标		业绩完成度		指标对应系数	
考核年度公司净利润增长率 (A)		A≥Am		X1=1	
		An≤A<Am		X1=A/Am	
		A<An		X1=0	
考核年度公司营业收入增长率 (B)		B≥Bm		X2=1	
		Bn≤B<Bm		X2= B/Bm	
		B<Bn		X2=0	
确定公司层面解除限售比例 X 值的规则		$X = \text{MAX} (X1, X2)$ 即，当出现 $A \geq Am$ 或 $B \geq Bm$ 时， $X=1$ ；当出现 $A < An$ 且 $B < Bn$ 时， $X=0$ ；当出现其他组合分布时， $X$ 取 $X1$ 和 $X2$ 的孰高值。			

注：1、上述“净利润”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表的归属于上市公司股东的净利润,但剔除全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划实施所产生的股份支付费用后的数据作为计算依据。

2、上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表的营业收入作为计算依据。

3、2027年净利润和2026年超额完成净利润部分的合计值增长率=(2027年净利润+2026年超额完成净利润部分-2025年净利润)/(2025年净利润)。

4、2027 年营业收入和 2026 年超额完成营业收入部分的合计值增长率=（2027 年营业收入+2026 年超额完成营业收入部分-2025 年营业收入）/（2025 年营业收入）。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

#### （二）满足个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售的股份数量。届时根据以下考核评级表中对应的个人绩效系数确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

考核结果	合格	不合格
个人绩效系数	100%	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的股票数量×公司层面解除限售比例×个人绩效系数。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司回购注销，回购价格为授予价格加银行同期存款利息之和。

### 六、考核期间与次数

考核期间为 2026 年-2027 年两个会计年度。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、考核程序

（一）公司董事会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部在董事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。

### 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，董事会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申诉，董事会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

## （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期5年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会批准后由人力资源部统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责解释。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股权激励计划生效后实施。

鹏鹞环保股份有限公司董事会

2026年4月27日