

证券代码：301098

证券简称：金埔园林

**金埔园林股份有限公司
2026年股票期权与限制性股票激励计划
实施考核管理办法**

金埔园林股份有限公司

二〇二六年四月

金埔园林股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。本计划由公司董事会提名与薪酬考核委员会拟订，提交公司董事会审议通过后，并由公司股东会批准生效。

为保证公司本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的为对符合本次激励计划要求的激励对象进行有效考核，为本次激励计划执行过程中尚未行权的股票期权可否行权、各限售期内限制性股票可否解除限售提供评价依据。

二、考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象，具体包括以下几类：

1. 公司董事及高级管理人员；
2. 公司核心技术（业务）人员；
3. 公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

以上激励对象中，公司高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同或聘任合同。

四、考核期间和考核次数

考核期间为 2026 年度、2027 年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

五、考核体系

（一）激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划授予股票期权的激励对象考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标（满足任一指标） (Am)	触发值 (An)
第一个行权期	2026 年	2026 年会计年度营业收入不低于 5 亿元；或经营性现金流为正。	2026 年会计年度营业收入不低于 4 亿元
第二个行权期	2027 年	2026 年以及 2027 年两年累计营业收入不低于 10 亿元；或经营活动产生的现金流量净额为正。	2026 年以及 2027 年两年累计营业收入不低于 8 亿元
考核指标	完成度	公司层面可行权比例 (M)	
对应考核年度业绩目标完成值 (A)	$A \geq A_m$	M=100%	
	$A_n \leq A < A_m$	M=80%	
	$A < A_n$	M=0%	

注：上述经营活动产生的现金流量净额为正、经营性现金流为正、2026 年会计年度营业收入不低于 5 亿元、2026 年以及 2027 年两年累计营业收入 10 亿元以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

本激励计划授予限制性股票的激励对象考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，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	业绩考核目标（满足任一指标） (Am)	触发值 (An)
第一个解除限售期	2026 年	2026 年会计年度营业收入不低于 5 亿元；或经营性现金流为正。	2026 年会计年度营业收入不低于 4 亿元

第二个解除限售期	2027 年	2026 年以及 2027 年两年累计营业收入不低于 10 亿元；或经营活动产生的现金流量净额为正。	2026 年以及 2027 年两年累计营业收入不低于 8 亿元
考核指标	完成度	公司层面解除限售比例 (M)	
对应考核年度业绩目标完成值 (A)	$A \geq A_m$	M=100%	
	$A_n \leq A < A_m$	M=80%	
	$A < A_n$	M=0%	

注：上述经营活动产生的现金流量净额为正、经营性现金流为正、2026 年会计年度营业收入不低于 5 亿元、2026 年以及 2027 年两年累计营业收入 10 亿元以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购并注销。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀 (A)、良好 (B)、合格 (C)、不合格 (D) 四个档次，对应的个人层面行权比例如下：

考评结果	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人层面行权比例	100%	100%	80%	0%

激励对象当期计划可行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，则不能行权的股票期权由公司注销，不可递延至下一年度。

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其解除限售比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀 (A)、良好 (B)、合格 (C)、不合格 (D) 四个档次，对应的个人层面解除限售比例如下：

考评结果	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人层面解除限售比例	100%	100%	80%	0%

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，则不能解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间和次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予部分的考核期间为 2026-2027 年两个会计年度。

（二）考核次数

考核期间内，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会提名与薪酬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提名与薪酬考核委员会。

八、考核结果管理

1.董事会提名与薪酬考核委员会须保留所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会提名与薪酬考核委员会统一销毁。

2.为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3.考评主体应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，董事会提名与薪酬考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会提名与薪酬考核委员会将取消考评主体资格。

九、附则

1.本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2.本办法自公司股东会审议通过之日起开始实施。

金埔园林股份有限公司董事会

2026 年 4 月 30 日