

# 浙江嘉澳环保科技股份有限公司

## 2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为确保浙江嘉澳环保科技股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励在公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，确保公司长远发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》《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，保证公司本次股权激励计划的顺利有效实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司核心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评估，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、工作能力和贡献紧密结合，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股票期权与限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员及核心骨干人员。

### 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部门负责具体实施考核工作，人力资源部门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、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，同时保存考核结果。

（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

本激励计划授予股票期权/限制性股票（含预留股票期权）的行权/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。各年度的公司业绩考核目标对应的行权/解除限售批次及行权/解除限售比例安排如下表所示：

行权/解除限售期	业绩考核目标	行权/解除限售比例
第一个行权/解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 15%； 2、以 2025 年净利润为基数，公司 2026 年净利润增长率不低于 15%。	50%
第二个行权/解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，公司 2026 年和 2027 年营业收入累计值较 2025 年营业收入的增长率不低于 147.25%，即 $(2026 \text{ 年营业收入} + 2027 \text{ 年营业收入} - 2025 \text{ 年营业收入}) \div 2025 \text{ 年营业收入} \geq 147.25\%$ ； 2、以 2025 年净利润为基数，公司 2026 年和 2027 年净利润累计值较 2025 年净利润的增长率不低于 147.25%，即 $(2026 \text{ 年净利润} + 2027 \text{ 年净利润} - 2025 \text{ 年净利润}) \div 2025 \text{ 年净利润} \geq 147.25\%$ 。	50%

注：①上述“营业收入”以公司经审计的合并报表所载数据为计算依据；

②上述“净利润”指公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并以剔除全部有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）所产生的股份支付费用后的数据为计算依据。

行权/解除限售期内，公司为满足行权/解除限售条件的激励对象办理行权/解除限售事宜。若各行权/解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部不得行权，由公司注销；所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司现行的相关规定及公司制定的《2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》组织实施，个人绩效评价结果分为 A、B、C、D、E 五个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权/解除限售比例确定激励对象实际可行权/解除限售的股份数量：

评价等级	A	B	C	D	E
	优秀	良好	合格	需改进	不合格
个人层面行权/解除限售比例	100%	100%	80%	50%	0

在公司层面业绩考核达成的前提下，激励对象当期实际可行权/解除限售的股票期权/限制性股票数量=个人当期计划行权/解除限售的股票期权/限制性股票数量×个人层面行权/解除限售比例。

激励对象当期计划行权/解除限售的股票期权/限制性股票因考核原因不能行权/解除限售或不能完全行权/解除限售的作废失效，由公司注销/回购注销，不可递延至以后年度

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象获授股票期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度，即2026-2027年两个会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划授予股票期权行权/限制性股票解除限售期间每年度一次。

## 七、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核指标完成情况。

公司人力资源部门、财务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，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。公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核最终报告，确定激励对象的行权/解除限售的资格及数量。

## 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，薪酬与考核委员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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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。

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。

### （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，绩效考核记录保存至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员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制订、解释及修订。
- (二) 本办法经公司股东会审议通过并自本股权激励计划生效后实施。

浙江嘉澳环保科技股份有限公司董事会

2026年5月29日