

# 福建龙净环保股份有限公司

## 2024年股票期权激励计划实施考核管理办法

福建龙净环保股份有限公司（以下简称“公司”）为保证公司2024年股票期权激励计划（以下简称“股票期权激励计划”或“激励计划”）的顺利进行、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》等有关法律、法规和规范性文件，以及《福建龙净环保股份有限公司章程》并结合公司实际情况，制定公司《2024年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

为进一步建立、健全长效激励机制，吸引和留住优秀人才，促进公司长期战略目标的实现，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司长远发展，在充分保障股东利益的前提下，龙净环保拟实施股权激励，把公司管理人员与公司发展紧密融合，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，公司制定本激励计划。

### 二、考核原则

坚持依法规范，公开透明，严格遵循相关法律法规和《公司章程》规定，坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称，充分调动公司核心骨干员工的积极性。坚持从实际出发，审慎起步，循序渐进，不断完善，坚持维护股东利益、公司利益和员工利益，促进公司持续发展。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股票期权激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

（一）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）公司董事会办公室、人力资源管理部、运营管理部、财务管理部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。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、财务管理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

激励对象获授的股票期权能否行权将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。考核要求如下：

(一) 公司层面和个人层面业绩考核要求

本次激励计划考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次。授予的股票期权各年度公司层面和个人层面业绩考核指标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	(1) 以公司 2024 年业绩为基数，2025 年营业收入增长率不低于 10%，且 2025 年营业收入不低于同行业均值； (2) 2025 年加权平均净资产收益率 (ROE) 不低于 10%，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 2025 年度持有人绩效考核 B (含) 以上。
第二个行权期	(1) 以公司 2025 年业绩为基数，2026 年营业收入增长率不低于 10%，且 2026 年营业收入不低于同行业均值； (2) 2026 年加权平均净资产收益率 (ROE) 不低于 10%，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 2026 年度持有人绩效考核 B (含) 以上。
第三个行权期	(1) 以公司 2026 年业绩为基数，2027 年营业收入增长率不低于 10%，且 2027 年营业收入不低于同行业均值； (2) 2027 年加权平均净资产收益率 (ROE) 不低于 10%，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 2027 年度持有人绩效考核 B (含) 以上。

注：1.上述“净资产收益率”为加权平均净资产收益率，净利润按归属于上市公司所有者的净利润并剔除股份支付费用计算。计算上述考核指标均不含因实施激励计划产生的激励成本；

2.在激励计划有效期内，如公司有增发、配股等事项导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额。

若本激励计划预留部分股票期权在2025年第三季度报告披露之前（不含披露日）授出，预留部分授予的股票期权考核年度及业绩目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分股票期权在2025年第三季度报告披露之后（含披露日）授出，预留部分授予的股票期权考核年度及业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	（1）以公司 2025 年业绩为基数，2026 年营业收入增长率不低于 10%，且 2026 年营业收入不低于同行业均值； （2）2026 年加权平均净资产收益率（ROE）不低于 10%，且不低于对标企业 75 分位值； （3）2026 年度持有人绩效考核 B（含）以上。
第二个行权期	（1）以公司 2026 年业绩为基数，2027 年营业收入增长率不低于 10%，且 2027 年营业收入不低于同行业均值； （2）2027 年加权平均净资产收益率（ROE）不低于 10%，且不低于对标企业 75 分位值； （3）2027 年度持有人绩效考核 B（含）以上。

注：1.上述“净资产收益率”为加权平均净资产收益率，净利润按归属于上市公司所有者的净利润并剔除股份支付费用计算。计算上述考核指标均不含因实施激励计划产生的激励成本；

2.在激励计划有效期内，如公司有增发、配股等事项导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额。

各行权期内，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均不得行权，由公司注销。若因特殊情况，需调整行权期业绩考核指标的需经董事会、股东会审议通过。

若激励对象当期计划行权的股票期权因个人考核原因不能行权或不能完全行权的，不符合行权条件的股票期权不可递延，由公司统一注销。

## 六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予部分的考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次。若本激励计划预留授予股票期权在2025年第三季度报告披露之前（不含披露日）授出，对应考核年度及业绩考核要求与首次授予部分一致。

若本激励计划预留授予股票期权在2025年第三季度报告披露之后（不含披露日）授出，对应考核年度为2026、2027两个会计年度，业绩考核目标与首次授予部分第二个、第三个行权期一致。

## 七、考核程序

公司人力资源部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会，并报董事会审核。

## **八、考核结果**

被考核对象有权了解自己的考核结果，考核工作小组应在考核工作结束后5个工作日内向被考核对象通知考核结果。如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与考核工作小组沟通解决。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。

## **九、考核结果的管理**

（一）考核指标和结果的修正考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（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，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

## **十、附则**

（一）本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、解释及修订。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激励计划生效后实施。

**福建龙净环保股份有限公司**

**二〇二四年十二月五日**