

# 赛恩斯环保股份有限公司

## 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

赛恩斯环保股份有限公司（以下简称“公司”）为推进长期激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，有效结合股东利益、公司利益和员工利益，遵循收益与贡献对等的原则，拟定 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号—股权激励信息披露》《公司章程》《2025 年限制性股票激励计划（草案）》等有关规定，并结合实际情况，拟定《2025 年限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法执行，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

### 三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员以及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事和监事。

### 四、考核机构

激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织，公司董事会负责最终考核结果的审核。

### 五、考核标准

#### （一）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予第二类限制性股票的激励对象考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，预留部分的激励对象考核年度为 2026 年-2027 年二个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	基准年份	考核年度	业绩考核目标		
			归属系数 80%	归属系数 90%	归属系数 100%
第一个归属期	2024 年	2025 年	营业收入较 2024 年增长不低于 24.00%；或扣非净利润较 2024 年增长不低于 16.00%	营业收入较 2024 年增长不低于 27.00%；或扣非净利润较 2024 年增长不低于 18.00%	营业收入较 2024 年增长不低于 30.00%；或扣非净利润较 2024 年增长不低于 20.00%
第二个归属期	2024 年	2026 年	营业收入较 2024 年增长不低于 40.00%；或扣非净利润较 2024 年增长不低于 36.00%	营业收入较 2024 年增长不低于 45.00%；或扣非净利润较 2024 年增长不低于 40.00%	营业收入较 2024 年增长不低于 50.00%；或扣非净利润较 2024 年增长不低于 45.00%
第三个归属期	2024 年	2027 年	营业收入较 2024 年增长不低于 76.00%；或扣非净利润较 2024 年增长不低于 48.00%	营业收入较 2024 年增长不低于 85.00%；或扣非净利润较 2024 年增长不低于 54.00%	营业收入较 2024 年增长不低于 95.00%；或扣非净利润较 2024 年增长不低于 60.00%

若预留部分第二类限制性股票于公司 2025 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的第二类限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分第二类限制性股票于公司 2025 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	基准年份	考核年度	业绩考核目标		
			归属系数 80%	归属系数 90%	归属系数 100%
预留授予第一个归属期	2024 年	2026 年	营业收入较 2024 年增长不低于 40.00%；或扣非净利润较 2024 年增长不低于 36.00%	营业收入较 2024 年增长不低于 45.00%；或扣非净利润较 2024 年增长不低于 40.00%	营业收入较 2024 年增长不低于 50.00%；或扣非净利润较 2024 年增长不低于 45.00%
预留授予第二个归属期	2024 年	2027 年	营业收入较 2024 年增长不低于 76.00%；或扣非净利润较 2024 年增长不低于 48.00%	营业收入较 2024 年增长不低于 85.00%；或扣非净利润较 2024 年增长不低于 54.00%	营业收入较 2024 年增长不低于 95.00%；或扣非净利润较 2024 年增长不低于 60.00%

注：1. 上述营业收入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。

2. 上述扣非净利润以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，同时剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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归属的第二

类限制性股票均不得归属，由公司作废失效。

## （二）个人层面绩效考核

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归属比例。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，对应的个人层面归属比例如下：

考评结果	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人层面归属比例	100%	100%	80%	0%

激励对象当期计划可归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，则由公司作废失效，不可递延至下一年度。

## 六、考核结果管理

（一）激励对象有权了解其个人的绩效考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象，考核记录由公司归案保存。

（二）激励对象对其个人的绩效考核结果有异议的，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作，确定其个人最终的绩效考核结果。

（三）各归属期内，公司将根据激励对象的个人绩效考核结果，相应办理限制性股票归属/作废失效事项。

## 七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。

（二）本办法依据的相关法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，适用变化后的相关规定。

（三）本办法经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

赛恩斯环保股份有限公司董事会

2025年7月19日