

广东申菱环境系统股份有限公司

第三期限限制性股票激励计划考核管理办法

广东申菱环境系统股份有限公司（以下简称“公司”）为了完善长效激励与约束机制，充分调动员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益相结合，促进公司长期、稳定、健康发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，制定并拟实施第三期限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》《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》《公司章程》《第三期限限制性股票激励计划（草案）》等相关规定，结合实际情况，制定《第三期限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，促进公司经营目标和发展战略的实现。

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，以及公司（含子公司）其他核心员工（不包括公司独立董事，也不包括单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

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

本激励计划授予的限制性股票（含预留）归属对应的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核如下表所示：

归属期	考核指标	目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	以2025年为基准，考核2026年营业收入增长率（A）	相比2025年，2026年营业收入增长率不低于35%	相比2025年，2026年营业收入增长率不低于25%
第二个归属期	以2025年为基准，考核2027年营业收入增长率（A）	相比2025年，2027年营业收入增长率不低于100%	相比2025年，2027年营业收入增长率不低于80%

考核指标	业绩完成情况	公司层面可归属比例（X）
营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0%

注：1、上述“营业收入”指标，均为合并报表口径的财务数据。

2、上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（二）个人层面绩效考核

激励对象的绩效考核按照公司（含子公司）现行的有关制度执行，激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个等级，具体如下表所示：

绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面可归属比例	100%	70%	50%	0%

各归属期内，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×公司层面可归属比例×个人层面可归属比例，对应当期未能归属的限制性股票，并作废失效。

六、考核结果管理

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。

若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。

各归属期内，公司将以激励对象的绩效考核情况作为依据，相应办理限制性股票归属/作废失效程序。

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）本办法经公司股东会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

广东申菱环境系统股份有限公司董事会

2026年8月10日