

浙江盾安人工环境股份有限公司

长期激励计划第一期

暨 2023 年限制性股票与股票期权激励计划

实施考核管理办法

为进一步建立、健全浙江盾安人工环境股份有限公司（以下简称“公司”）的长效激励约束机制，落实长期激励计划方案，吸引和留住公司（含子公司）的优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，公司拟实施长期激励计划第一期暨 2023 年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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《浙江盾安人工环境股份有限公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《浙江盾安人工环境股份有限公司长期激励计划第一期暨 2023 年限制性股票与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

进一步完善公司法人治理结构，建立和健全公司长效激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员，以及董事会

认为需要激励的其他人员。本激励计划涉及的激励对象不含公司监事、独立董事、以及单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本计划的有效期内已在公司（含子公司）任职并签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构

（一）公司董事会授权薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司证券部、人力资源部、财务部组成考核工作小组（以下简称“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负责并向薪酬与考核委员会报告相关工作。

（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。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划中，公司的业绩考核指标如下：

解除限售/行权安排	业绩考核目标
第一个解除限售期/行权期	以公司 2022 年扣非后净利润为基数，2024 年扣非后净利润增长率不低于 100%
第二个解除限售期/行权期	以公司 2022 年扣非后净利润为基数，2025 年扣非后净利润增长率不低于 130%
第三个解除限售期/行权期	以公司 2022 年扣非后净利润为基数，2026 年扣非后净利润增长率不低于 170%

注：上述“扣非净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，以剔除本股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

公司业绩考核指标不同完成情况下，本激励计划的限制性股票/股票期权可相应解除限售/行权的比例不同。若公司业绩考核目标完成率大于或等于 100%，则其当期的限制性股票/股票期权按照本计划规定的程序进行解除限售/行权；若公司业绩考核目标完成率大于或等于 80%且小于 100%，则公司业绩考核目标完成率乘以个人层面当期可解除限售/行权的限制性股票/股票期权数量为实际可解除限售/行权的限制性股票/股票期权的数量；若公司业绩考核目标完成率小于 80%，其当期的限制性股票/股票期权不可解除限售/行权，由公司回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部相关评价制度实施。公司管理层、人力资源部和相关业务部门将负责对激励对象每个考核年度的绩效考核进行评分。激励对象当年可解除限售的限制性股票数量/实际行权的股票期权数量同时与其个人上一年度的绩效考核目标挂钩，解除限售比例/实际可行权比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

若激励对象个人年度考核系数大于或等于 100%，则其当期的限制性股票/股票期权按照本计划规定的程序进行解除限售/行权；若激励对象考核系数大于或等于 80%且小于 100%，则考核系数乘以个人层面当期可解除限售/行权的限制性股票/股票期权数量为个人层面实际可解除限售/行权的限制性股票/股票期权的数量；若激励对象个人年度考核系数低于 80%，其当期的限制性股票/股票期权不可解除限售/行权，由公司回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请股票期权/限制性股票行权/解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、行权/解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权/解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为行权/解除限售的依据。

八、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。

九、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，人力资源部应当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申

诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、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）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

浙江盾安人工环境股份有限公司董事会

2023年12月25日