

# 上海盛剑环境系统科技股份有限公司

## 2021 年股权激励计划实施考核管理办法

为保证上海盛剑环境系统科技股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年股权激励计划（以下简称“本次股权激励计划”、“本激励计划”）的顺利实施，完善公司法人治理结构，建立、健全激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，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、规范性文件和《上海盛剑环境系统科技股份有限公司 2021 年股权激励计划（草案）》（以下简称“《2021 年激励计划（草案）》”）、《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

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员、核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和董事、高级管理人员、核心团队个人利益结合在一起，保证本次股权激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

### 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股权激励计划的所有激励对象。具体包括公司（含控股子公司及控股子公司之分公司）董事、高级管理人员、核心及骨干人员、董事会认为需要激励的其他人员，不包括公司独立董事、监事和单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司签署劳动合同或聘用合同。

### 四、 考核机构

(一) 董事会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) 公司总经办、人事行政部、财务部、合同商务部等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) 公司总经办、人事行政部、财务部、合同商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、 绩效考核指标及标准

### (一) 公司层面的业绩考核要求

#### 1、首次授予限制性股票与股票期权的公司业绩考核要求

首次授予的限制性股票与股票期权在 2021-2023 的三个会计年度中，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售/行权条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售/行权期    | 对应考核年度 | 以公司 2020 年营业收入为基数，各考核年度的营业收入增长率 A |          |
|-------------|--------|-----------------------------------|----------|
|             |        | 触发值 (An)                          | 目标值 (Am) |
| 第一个解除限售/行权期 | 2021 年 | 20.00%                            | 30.00%   |
| 第二个解除限售/行权期 | 2022 年 | 44.00%                            | 69.00%   |
| 第三个解除限售/行权期 | 2023 年 | 72.80%                            | 119.70%  |

| 考核指标                              | 业绩完成度              | 公司层面可解除限售/行权比例 X |
|-----------------------------------|--------------------|------------------|
| 以公司 2020 年营业收入为基数，各考核年度的营业收入增长率 A | $A \geq A_m$       | $X=100\%$        |
|                                   | $A_n \leq A < A_m$ | $X=70\%$         |
|                                   | $A < A_n$          | $X=0\%$          |

注：上述“营业收入”指标指经审计的公司合并利润表中的营业收入。

首次授予的限制性股票/股票期权在公司层面设置了触发值和目标值两个业绩考核目标。当公司业绩达到目标值时，当年公司层面可解除限售/行权比例为 100%；当公司业绩达到触发值未达到目标值时，当年公司层面可解除限售/行权比例为 70%；当公司业绩未达到触发值时，则当年公司层面可解除限售/行权比

例为 0%。

限制性股票/股票期权的解除限售/行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例解除限售/行权。若公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

## 2、预留权益的公司业绩考核要求

预留授予的限制性股票或/与股票期权将根据授予时间的不同在 2021-2023 的三个会计年度或在 2022-2023 年两个会计年度中分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售/行权条件之一。若预留部分于 2021 年授予，则各年度考核目标与首次授予一致；若预留部分于 2022 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售/行权期    | 对应考核年度 | 以公司 2020 年营业收入为基数，各考核年度的营业收入增长率 A |         |
|-------------|--------|-----------------------------------|---------|
|             |        | 触发值（An）                           | 目标值（Am） |
| 第一个解除限售/行权期 | 2022 年 | 44.00%                            | 69.00%  |
| 第二个解除限售/行权期 | 2023 年 | 72.80%                            | 119.70% |

| 考核指标                              | 业绩完成度              | 公司层面可解除限售/行权比例 X |
|-----------------------------------|--------------------|------------------|
| 以公司 2020 年营业收入为基数，各考核年度的营业收入增长率 A | $A \geq A_m$       | $X=100\%$        |
|                                   | $A_n \leq A < A_m$ | $X=70\%$         |
|                                   | $A < A_n$          | $X=0\%$          |

注：上述“营业收入”指标指经审计的公司合并利润表中的营业收入。

预留授予的限制性股票/股票期权在公司层面设置了触发值和目标值两个业绩考核目标。当公司业绩达到目标值时，当年公司层面可解除限售/行权比例为 100%；当公司业绩达到触发值未达到目标值时，当年公司层面可解除限售/行权比例为 70%；当公司业绩未达到触发值时，则当年公司层面可解除限售/行权比例为 0%。

限制性股票/股票期权的解除限售/行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例解除限售/行权。若公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对

应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象个人的绩效考核结果确定其解除限售/行权的比例，激励对象个人当年实际解除限售/行权额度=个人当年计划解除限售/行权额度×当年公司层面可解除限售/行权比例×个人考核可解除限售/行权比例。

激励对象个人的绩效考核结果分为优秀（A）、合格（B）、需改进（C）、不胜任（D）、不合格（E）五个档次，届时根据下表确定激励对象解除限售/行权的比例：

| 绩效考核结果             | 优秀<br>(A) | 合格<br>(B) | 需改进<br>(C) | 不胜任<br>(D) | 不合格<br>(E) |
|--------------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| 个人考核可解除限售/<br>行权比例 | 100%      | 90%       | 80%        | 0%         | 0%         |

若激励对象上一年度个人绩效考核为“需改进”及以上，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售/行权；若激励对象上一年度个人绩效考核为“不胜任”或“不合格”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售/行权资格，该激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；该激励对象对应考核当年计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债、或发生重大资产购买、出售、置换及发行股份购买资产，导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获授限制性股票的解除限售和股票期权的行权，除满足上述行权条件外，还须满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。若未满足该项条件，则其当年相对应计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；当年相对应计划行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

## 六、 考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象每期限制性股票解除限售/股票期权行权的前一会计年度。

### （二）考核次数

本次激励计划考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 七、 考核程序

公司总经办、人事行政部、财务部、合同商务部等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。

## 八、 考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人事行政部沟通解决。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或等级，并根据复核结果对考核结果进行修正。

3、考核结果作为限制性股票解除限售/股票期权行权的依据。

### （二）考核结果归档

1、考核结束后，人事行政部应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字确认。

3、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，薪酬委员

会有权销毁。

## 九、 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

上海盛剑环境系统科技股份有限公司

董事会

2021 年 8 月 8 日