

# 山东英科环保再生资源股份有限公司

## 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证山东英科环保再生资源股份有限公司（以下简称“公司”）2022年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、重要管理及技术（业务）骨干诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等有关法律、法规、规范性文件和《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

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司2022年限制性股票激励计划的顺利实施，并最大程度发挥股权激励的作用。

### 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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部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、财务部及其他相关部门负责相关数据的搜集和提供，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

### (一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划限制性股票解除限售期的相应考核年度为2022-2025年四个会计年度，每个会计年度考核一次，以公司2021年净利润为基准，考核各年度净利润增长率（A），根据指标完成度（X）核算解除限售比例，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	考核指标
第一个解除限售期	2022年	以2021年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于15%
第二个解除限售期	2023年	以2021年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于32%
第三个解除限售期	2024年	以2021年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于59%
第四个解除限售期	2025年	以2021年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于90%

注：上述“净利润”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的归属于母公司股东的净利润（扣非前），并剔除实施本次股权激励计划产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，若因公司未满足上述业绩考核目标而使得当年度限制性股票不能解除限售，则所有激励对象对应批次限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。

### (二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售额度。激励对象的绩效考核结果划分为A+、A、B+、B、C+、C和D七个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的实际解除限售额度：

考核等级	A+、A、B+	B	C+	C	D
标准系数	1	0.9	0.8	0.6	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×标准系数。

激励对象当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

## 六、考核年度与次数

本激励计划限制性股票的考核年度为2022-2025年四个会计年度。每年度考核一次。

## 七、考核程序

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

(二) 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。

## 八、考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，在考核结束后，由公司相关绩效考核评价人就考核结果向员工进行正式的反馈沟通。

对年度绩效评估结果有异议的员工可以向部门主管或人力资源部门申诉。基于《员工绩效管理制度》中的绩效申诉流程进行。

## 九、考核结果归档

(一) 考核结果的归档

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，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

## 十、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

山东英科环保再生资源股份有限公司董事会

2022年3月28日