

# 路德环境科技股份有限公司

## 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

为保证路德环境科技股份有限公司（以下简称“公司”）2020 年限制性股票激励计划（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、长效的价值分配体系，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》《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《路德环境科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》（以下简称“《2020 年激励计划（草案修订稿）》”）、《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

### 第一条 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。

### 第二条 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，从而提高绩效管理水平和实现公司与全体股东利益最大化。

### 第三条 考核机构

（一）董事会提名与薪酬委员会（以下简称“提名与薪酬委员会”）负责领导和组织考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对提名与薪酬委员会负责及报告工作。

（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）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

#### 第四条 考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认定的其他应参与激励计划的人员。

#### 第五条 绩效考核指标及标准

##### （一）公司层面的业绩考核要求

公司为本限制性股票激励计划设置了A、B两级业绩考核目标。本激励计划在2021年-2024年会计年度中，分年度对公司业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。

本激励计划首次授予的限制性股票的业绩考核目标如下表所示：

首次授予 归属期	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
	公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
第一个归属期	2021 年营业收入较 2019 年增长 不低于 30.00%	2021 年营业收入较 2019 年增长率为 25.00%（含）至 30.00%
第二个归属期	2022 年营业收入较 2019 年增长 率不低于 65.00%；或 2022 年净利润较 2019 年增长 率不低于 55.00%	2022 年营业收入较 2019 年增长率为 50.00%（含）至 65.00%（不含）；或 2022 年净利润较 2019 年增长率为 47.00%（含）至 55.00%（不含）
第三个归属期	2023 年营业收入较 2019 年增长 率不低于 100.00%；或 2023 年净利润较 2019 年增长 率不低于 90.00%	2023 年营业收入较 2019 年增长率为 80.00%（含）至 100.00%（不含）；或 2023 年净利润较 2019 年增长率为 77.00%（含）至 90.00%（不含）

本激励计划预留授予的限制性股票业绩考核目标如下表所示：

预留授予 归属期	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
	公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
第一个归属期	2022 年营业收入较 2019 年增长 率不低于 65.00%；或 2022 年净利润较 2019 年增长 率不低于 55.00%	2022 年营业收入较 2019 年增长率为 50.00%（含）至 65.00%（不含）；或 2022 年净利润较 2019 年增长率为 47.00%（含）至 55.00%（不含）

第二个归属期	2023 年营业收入较 2019 年增长率不低于 100.00%；或 2023 年净利润较 2019 年增长率不低于 90.00%	2023 年营业收入较 2019 年增长率为 80.00%（含）至 100.00%（不含）；或 2023 年净利润较 2019 年增长率为 77.00%（含）至 90.00%（不含）
第三个归属期	2024 年营业收入较 2019 年增长率不低于 150.00%；或 2024 年净利润较 2019 年增长率不低于 125.00%	2024 年营业收入较 2019 年增长率为 120.00%（含）至 150.00%（不含）；或 2024 年净利润较 2019 年增长率为 106.00%（含）至 125.00%（不含）

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“净利润”以经审计的归属于母公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期间内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票相应取消归属，并作废失效。

## （二）个人层面业绩考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关绩效规定组织实施，并依照激励对象的绩效考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果（S）划分为A、B、C、D、E五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量。

考核结果（S）	$S \geq 85$	$S \leq 84$
考核评级	A、B	C、D、E
个人层面归属比例	100%	0%

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

## 第六条 考核程序

公司人力资源部在提名与薪酬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提名与薪酬委员会。

## 第七条 考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象申请限制性股票归属的前一会计年度。

(二) 考核次数

每年度考核一次。

**第八条 考核结果管理**

(一) 考核结果反馈及申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，提名与薪酬委员会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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向提名与薪酬委员会申诉，提名与薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

(二) 考核记录归档

1、考核结束后，人力资源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 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，提名与薪酬委员会有权销毁。

**第九条 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。

路德环境科技股份有限公司董事会

2022 年 4 月 21 日