

证券代码：002998

证券简称：优彩资源

优彩环保资源科技股份有限公司  
2024年限制性股票激励计划实施  
考核管理办法

优彩环保资源科技股份有限公司

二零二四年十一月

优彩环保资源科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。本计划由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，提交公司董事会审议通过后，并由公司股东大会批准生效。

为保证公司本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

## 一、考核目的

制定本办法的目的为对符合本次激励计划要求的激励对象进行有效考核，为本次激励计划执行过程中各限售期内限制性股票可否解除限售提供评价依据。

## 二、考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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，实现公司与全体股东利益最大化。

## 三、考核范围

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象，具体包括以下几类：

### 1、公司核心骨干员工；

所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同或聘任合同。

## 四、考核期间和考核次数

考核期间为激励对象在每次解除限售安排所对应的规定考核年度，即 2025 年度、2026 年度、2027 年度、2028 年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

## 五、考核体系

### （1）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票的激励对象考核年度为 2025 年-2028 年四个会计年度，每

个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期    | 基准年份   | 考核年度   | 业绩考核目标                   |                          |
|----------|--------|--------|--------------------------|--------------------------|
|          |        |        | 触发值 (An)                 | 目标值 (Am)                 |
| 第一个解除限售期 | 2024 年 | 2025 年 | 营业收入增长率较 2024 年增长不低于 3%。 | 营业收入增长率较 2024 年增长不低于 5%。 |
| 第二个解除限售期 | 2025 年 | 2026 年 | 营业收入增长率较 2025 年增长不低于 3%。 | 营业收入增长率较 2025 年增长不低于 5%。 |
| 第三个解除限售期 | 2026 年 | 2027 年 | 营业收入增长率较 2026 年增长不低于 3%。 | 营业收入增长率较 2026 年增长不低于 5%。 |
| 第四个解除限售期 | 2027 年 | 2028 年 | 营业收入增长率较 2027 年增长不低于 3%。 | 营业收入增长率较 2027 年增长不低于 5%。 |

注：上述营业收入增长率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。

业绩完成度 (A) 与公司层面解除限售比例情况如下：

| 业绩完成比例           | 公司层面解除限售比例 |
|------------------|------------|
| $A \geq Am$      | $X=100\%$  |
| $An \leq A < Am$ | $X=80\%$   |
| $A < An$         | $X=0$      |

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核指标触发值 An，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售；若公司当期业绩水平大于等于触发值 An 且小于目标值 Am，公司层面解除限售比例为当年可解除限售的限制性股票的 80%；若公司当期业绩水平达到上述业绩考核指标的目标值 Am，公司层面解除限售比例为当年可解除限售的限制性股票的 100%。

(一) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权比例。激励对象绩效考核结果划分为合格、不合格两个档次，对应的个人层面行权比例如下：

| 考评结果 | 合格 | 不合格 |
|------|----|-----|
|      |    |     |

|            |      |    |
|------------|------|----|
| 个人层面解除限售比例 | 100% | 0% |
|------------|------|----|

激励对象当期计划可解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，则不能解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销，不可递延至下一年度。

## 六、考核结果的应用

1、必须同时满足以下所有条件方可解除限售：（1）优彩资源业绩要求：财务业绩达到激励计划设定的公司业绩考核目标；（2）激励对象的业绩要求：绩效考核等级为合格

2、个人当期解除限售比例的核定：

个人当期可解除限售比例=个人所在组织绩效考核结果对应的解除限售比例×个人绩效考核结果对应的解除限售例；

## 七、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。

## 八、考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、考评主体应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消考评主体资格。

## 九、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

优彩环保资源科技股份有限公司

2024 年 11 月 26 日