

劲旅环境科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

劲旅环境科技股份有限公司（以下简称“公司”或“劲旅环境”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《劲旅环境科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划(草案)》。

为保证公司 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利推进及有序实施，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》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，公司特制定本办法。

一、考核目的

通过对包括公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术(业务)人员在内的激励对象绩效的正确评价，健全和完善公司的激励考核体系，充分调动员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益及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。

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

公司董事会负责本办法的审批，公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核，公司人力资源部门负责具体实施考核工作，公司人力资源部门、公司财务部门等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、本激励计划的限售期和解除限售安排

限制性股票的解除限售安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票授予完成日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票授予完成日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自限制性股票授予完成日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票授予完成日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自限制性股票授予完成日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票授予完成日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间内解除限售条件未成就的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按本激励计划规定的原则回购注销。

在满足限制性股票解除限售条件后，公司将统一办理满足解除限售条件的限制性股票解除限售事宜。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

六、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，下列考核指标达成其一即可。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核指标			
		以 2024 年营业收入为基数，考核相应年度的营业收入增长率（A）		以 2024 年净利润为基数，考核相应年度的净利润增长率（B）	
		触发值（Am）	目标值（An）	触发值（Bm）	目标值（Bn）
第一个解除限售期	2025 年度	10%	15%	3%	8%
第二个解除限售期	2026 年度	28%	40%	20%	32%
第三个解除限售期	2027 年度	48%	68%	38%	58%

注：1、上述“营业收入”、“净利润”指标以经会计师事务所审计的合并报表的营业收入、净利润（以剔除本激励计划的股份支付费用影响后的数值为准）数值作为计算依据（由会计师出具专项审核报告），下同；
2、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

按照上述业绩考核目标，各解除限售期公司层面解除限售比例与对应考核年度考核指标完成度挂钩，公司层面解除限售比例（X）的确定方法如下所示：

考核指标	指标完成度	指标对应解除限售比例（M）
营业收入增长率（A）	$A \geq A_n$	$M1=100\%$
	$A_m \leq A < A_n$	$M1=70\%+ (A-A_m) / (A_n-A_m) \times 30\%$
	$A < A_m$	$M1=0\%$
净利润增长率（B）	$B \geq B_n$	$M2=100\%$
	$B_m \leq B < B_n$	$M2=70\%+ (B-B_m) / (B_n-B_m) \times 30\%$
	$B < B_m$	$M2=0\%$
公司层面解除限售比例（X）	$X=MAX (M1,M2)$	

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上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格进行回购注销，不得递延至下期解除限售。

（二）个人业绩考核要求

公司人力资源部等相关业务部门将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象解除限售的比例。

激励对象的个人考核结果分为两个档次，分别对应不同的解除限售比例，具体如下表所示：

考核结果	合格	不合格
个人层面解除限售比例（Y）	100%	0%

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×公司层面解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（Y）。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因个人层面考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司按授予价格进行回购注销。

七、考核期间与次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2025 年至 2027 年三个会计年度，每年度考核一次。

八、解除限售

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

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核程序

公司人力资源部门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。

十、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，董事会薪酬与考核委员会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，董事会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，公司人力资源部门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公司人力资源部门负责统一销毁。

十一、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限制性股票激励计划生效后实施。

劲旅环境科技股份有限公司

2025 年 7 月 15 日