

上海复洁环保科技股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证上海复洁环保科技股份有限公司（以下简称“公司”）2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利进行，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、公司利益和员工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《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》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《上海复洁环保科技股份有限公司章程》的规定，并结合公司的实际情况，特制定《上海复洁环保科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

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

本办法适用于参与公司本激励计划所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含分公司、控股子公司，下同）董事、高级管理人员、核心技术人员、高层管理人员、中层管理人员及核心骨干员工。

四、考核机构

- （一）薪酬与考核委员会负责领导、组织对激励对象的考核工作。
- （二）公司行政人事部负责具体实施考核工作。行政人事部对薪酬与考核委

员会负责并向其报告工作。

(三)公司行政人事部、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)公司董事会负责对考核结果的审批。

五、考核评价指标及标准

(一)激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属其所获授的各批次限制性股票前,须满足在公司 12 个月以上的任职期限。

(二)公司层面业绩考核

本激励计划的业绩考核年度为 2023-2025 年三个会计年度,每个会计年度考核一次。以公司 2020-2022 年毛利润平均值 (Y_0) 或公司 2020-2022 年净利润平均值 (Z_0) 为业绩基数,对各考核年度的毛利润或净利润平均值定比业绩基数的增长率进行考核,根据公司业绩实际完成情况核算公司层面归属比例 (X)。本激励计划各年度公司层面业绩考核目标如下表所示:

| 归属期 | 考核年度 | 毛利润平均值增长率 (A) | | 净利润平均值增长率 (B) | |
|--------|-----------|------------------|-------------|------------------|-------------|
| | | 目标值 (Am) | 触发值 (An) | 目标值 (Bm) | 触发值 (Bn) |
| 第一个归属期 | 2023 | 48% | 38% | 48% | 38% |
| 第二个归属期 | 2023~2024 | 52% | 42% | 50% | 40% |
| 第三个归属期 | 2023~2025 | 56% | 45% | 54% | 43% |

按照以上业绩考核目标,各归属期公司层面归属比例与相应归属期业绩考核指标的实际完成情况相挂钩,则公司层面限制性股票归属比例 (X) 确定方法如下:

| 业绩实际完成情况 | | 公司层面归属比例 (X) |
|-------------------------|--|--|
| 对应考核年度 毛利润平均值 (Y) | $Y \geq Y_0 \times (1+Am)$ | $X_1=100\%$ |
| | $Y_0 \times (1+An) \leq Y < Y_0 \times (1+Am)$ | $X_1 = \{Y / [Y_0 \times (1+Am)]\} \times 100\%$ |
| | $Y < Y_0 \times (1+An)$ | $X_1=0\%$ |

| 业绩实际完成情况 | | 公司层面归属比例 (X) |
|-------------------------|--|---|
| 对应考核年度 净利润平均值 (Z) | $Z \geq Z_0 \times (1+B_m)$ | $X_2=100\%$ |
| | $Z_0 \times (1+B_n) \leq Z < Z_0 \times (1+B_m)$ | $X_2 = \{Z / [Z_0 \times (1+B_m)]\} \times 100\%$ |
| | $Z < Z_0 \times (1+B_n)$ | $X_2=0\%$ |
| 公司层面归属 比例 (X) | X 取 X1 与 X2 的较大值 | |

注：1、上述“毛利润”指经审计的上市公司营业收入减去经审计的上市公司营业成本。

2、上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除本计划有效期内公司股权激励计划及/或员工持股计划所计提的全部股份支付费用。

若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核年度未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（三）激励对象个人层面绩效考核

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行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归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，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：

| 考核评价结果 | 优秀 | 良好 | 合格 | 不合格 |
|--------------|------|-----|-----|-----|
| 个人层面归属比例 (S) | 100% | 80% | 60% | 0% |

激励对象当期实际归属的限制性股票=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例 (X) ×个人层面归属比例 (S)。

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。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度。

公司将分别在 2023 年、2024 年、2025 年会计年度届满后对公司层面的业绩考核进行总体考核评价。个人层面的绩效考核每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司行政人事部在薪酬与考核委员会的指导下对激励对象进行年度考核，并负责对年度考核结果进行核查、分析、形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，行政人事部应在考核工作结束后 5 个工作日内通知被考核对象考核结果。

若被考核对象对考核结果有异议，可与行政人事部沟通解决。若无法沟通解决，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最终确定。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由行政人事部作为保密资料归档保存。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，须当事人签字。

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行政人事部统一销毁。

九、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、部门规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后开始实施。

上海复洁环保科技股份有限公司

董事会

2023 年 9 月 11 日