

# 开勒环境科技（上海）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

开勒环境科技（上海）股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，提升团队凝聚力和企业核心竞争力，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，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，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施2023年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施和规范运行，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件以及《开勒环境科技（上海）股份有限公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《开勒环境科技（上海）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

进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，提升团队凝聚力和企业核心竞争力，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，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平、公开、公正的原则，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的工作业绩、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的所有激励对象，即经董事会薪酬与考核

委员会（以下简称“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，包括在公司（含分、控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员。

#### 四、考核机构

- 1、薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。
- 2、公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对薪酬与考核委员会负责并报告工作。
- 3、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。
- 4、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

##### 1、满足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 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据公司业绩考核指标的完成情况核算各年度公司层面归属比例。公司层面首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核指标：净利润（万元）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2023	7,000	4,900
第二个归属期	2024	10,000	7,000
第三个归属期	2025	15,000	10,500
考核指标		业绩完成情况	公司层面归属比例（X）
对应考核年度的实际完成的净利润（A）		$A \geq A_m$	$X = 100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X = A/A_m * 100\%$
		$A < A_n$	$X = 0\%$

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除股份支付费用的影响作为计算依据（下同）。

若预留授予的限制性股票于公司 2023 年第三季度报告披露之前授出，预留授予部分各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留授予的限制性股票于公司 2023 年第三季度报告披露之后授出，则预留授予的限制性股票考核年

度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核指标：净利润（万元）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2024	10,000	7,000
第二个归属期	2025	15,000	10,500
考核指标		业绩完成情况	公司层面归属比例（X）
对应考核年度实际完成的净利润（A）		$A \geq A_m$	$X=100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m * 100\%$
		$A < A_n$	$X=0\%$

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

### 2、满足事业部层面业绩考核要求

本激励计划在 2023-2025 年三个会计年度中，分年度对各事业部层面的业绩指标进行考核，激励对象当年实际可归属的限制性股票与其所属事业部的业绩考核指标完成情况挂钩，根据各事业部层面的业绩完成情况设置不同的归属比例（Y），具体业绩考核要求及归属比例按照公司与各事业部激励对象签署的相关协议执行。

### 3、满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行的绩效考核相关制度组织实施，公司将依照激励对象的个人绩效考核结果确定其各年度个人层面归属比例。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 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实际归属的股份数量：

个人层面考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%		80%	0%

在满足公司层面业绩考核目标的情况下，有事业部层面业绩考核要求的激励对象，其当期实际归属的限制性股票=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例（X）×事业部层面归属比例（Y）×个人层面归属比例（S）。

无事业部层面业绩考核要求的激励对象，其当期实际归属的限制性股票=个

人当年计划归属的数量×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（S）。

所有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

### 1、考核期间

本激励计划首次授予部分的考核期间为2023-2025年三个会计年度。若预留部分限制性股票于公司2023年第三季度报告披露之前授出，则预留部分考核期间与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票于公司2023年第三季度报告披露之后授出，则预留部分考核期间为2024-2025年两个会计年度。

### 2、考核次数

公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核均为每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部等相关部门在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薪酬与考核委员会。

## 八、考核结果管理

### 1、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，薪酬与考核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。

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，被考核对象可在接到考核结果通知的5个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，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。

### 2、考核结果归档

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，绩效考核记录至少保存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。

## 九、附则

1、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

开勒环境科技（上海）股份有限公司董事会

2023年4月24日