

清研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

清研环境科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立，健全公司的长期激励机制，充分调动员工的积极性和创造性，吸引和保留优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，促进公司长远发展，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，公司制定了《2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《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》（以下简称“《自律监管指南》”）等有关法律、法规和规范性文件、以及《清研环境科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

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，充分调动公司管理团队及骨干员工的积极性，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，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，根据《公司法》《证券法》《上市规则》《管理办法》《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。

二、考核原则

考核评价秉持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法执行，确保本激励计划与公司经营业绩、员工绩效成果的紧密结合，从而实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核对象

本管理办法适用于本次激励计划确定的激励对象，包括公司高级管理人员，以及公司（含子公司）其他核心骨干员工，不含公司独立董事、监事。所有激励对象必须在本激励计划的有效期内与公司、子公司具有聘用、雇佣或劳务关系。

四、考核机构

（一）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。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，并对公司董事会薪酬与考核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考核数据的收集和整理，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

在同时满足法律法规、公司层面业绩考核要求、个人层面的绩效考核要求之后，激励对象授予的股权才能够归属至个人。

（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归属期的相应考核年度为 2025—2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	考核年度	考核年度营业收入（万元） （A）		考核年度净利润（万元） （B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2025年	15,000	12,000	/	/
第二个归属期	2026年	20,000	16,000	1,000	800
第三个归属期	2027年	27,000	21,600	3,000	2,400

注：

①上述“营业收入、净利润”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准；

②上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次激励计划支付费用影响的数值作为计算依据。

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面归属比例的确定原则如下：

业绩目标完成情况	归属比例
$A \geq A_m$ 且 $B \geq B_m$	100%

达成下列三种考核条件之一 $\square A_m > A \geq A_n$ 且 $B_m > B \geq B_n$ $\square A \geq A_m$ 且 $B_m > B \geq B_n$ $\square A_m > A \geq A_n$ 且 $B \geq B_m$	80%
$A < A_n$ 或 $B < B_n$	0%

若预留部分限制性股票在公司2025年第三季度报告披露前授予，则考核年度及各年度业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在公司2025年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为2026—2027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：

归属安排	考核年度	考核年度营业收入（万元） (A)		考核年度净利润（万元） (B)	
		目标值（ A_m ）	触发值（ A_n ）	目标值（ B_m ）	触发值（ B_n ）
第一个归属期	2026年	20,000	16,000	1,000	800
第二个归属期	2027年	27,000	21,600	3,000	2,400

注：

①上述“营业收入、净利润”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准；

②上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次激励计划支付费用影响的数值作为计算依据。

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面归属比例的确定原则如下：

业绩目标完成情况	归属比例
$A \geq A_m$ 且 $B \geq B_m$	100%
达成下列三种考核条件之一 $\square A_m > A \geq A_n$ 且 $B_m > B \geq B_n$ $\square A \geq A_m$ 且 $B_m > B \geq B_n$ $\square A_m > A \geq A_n$ 且 $B \geq B_m$	80%
$A < A_n$ 或 $B < B_n$	0%

若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应年度所获授的限制性股票不得归属或递延至下期归属，由公司作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度、公司与激励对象签署的《限制性股票授予协议书》中具体约定的内容实施。薪酬与考核委员会负责对激励对象每年度的考核指标完成情况进行评定，并依据激励对象的考核结果确定其实际可归属的比例，激励对象的个人考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次。根据考核结果确定个人层面归属比例，具体如下：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	90%	70%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，根据公司层面业绩完成情况和个人层面绩效考核的结果，确定各激励对象当期实际可归属的限制性股票数量：

激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×公司层面可归属比例×个人层面可归属比例。

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。

六、考核年度与次数

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。若预留部分限制性股票在公司 2025 年第三季度报告披露前授予，则考核年度及次数与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在公司 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司总经办、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

（一）考核结果反馈与申诉

1、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在考核工作结束 5 个工作日内将考核结果通知考核对象。

2、如果被考核对象对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，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需在 10 个工作日内对考核结果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）考核结果归档

- 1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核的所有考核记录。
- 2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要重新修改或重新记录，须由当事人签字。
- 3、绩效考核记录作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。本办法中的有关条款，如与日后发布实施的国家有关法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的国家有关法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法自公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

清研环境科技股份有限公司

2025 年 7 月 23 日