

# 浙江菲达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

为保证浙江菲达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“激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，实现公司发展战略和经营目标，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》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》等有关法律、行政法规、规范性文件和《浙江菲达环保科技股份有限公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

#### 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，进而保障公司发展战略和经营目标的实现。

#### 二、考核原则

**（一）战略导向，目标分解。**结合职能和业务管理逐级分解企业战略目标和年度重点工作任务，并贯穿于专业管理和业务流

程全过程，促进企业各项业务高效运转，确保战略目标有效落实。

**（二）注重实绩，科学量化。**合理设置考核指标和评价标准，以实际工作业绩为依据，按照规范的程序和科学的方法，公开、公平、公正地对绩效指标进行量化评价。

**（三）以人为本，强化激励。**坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与公司组织绩效相结合。

### 三、考核范围

本办法适用于公司激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

### 四、考核机构

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。

### 五、绩效考评评价指标及标准

#### （一）公司层面业绩考核

本激励计划首次及预留授予部分公司业绩考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

首次及预留授予的限制性股票解除限售的公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次及预留授予第一个解除	以2022年业绩为基数，2023年净利润增长率不低于28%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均水平；2023年公司加权平均净资产收益

限售期	率不低于3.62%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平；以2022年研发费用为基数，2023年研发费用增长率不低于5%；2023年新增专利授权量不少于55件。
首次及预留授予 第二个解除限售期	以2022年业绩为基数，2024年净利润增长率不低于36%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均水平；2024年公司加权平均净资产收益率不低于3.70%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平；以2022年研发费用为基数，2024年研发费用增长率不低于10%；2024年新增专利授权量不少于65件。
首次及预留授予 第三个解除限售期	以2022年业绩为基数，2025年净利润增长率不低于60%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均水平；2025年公司加权平均净资产收益率不低于4.10%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平；以2022年研发费用为基数，2025年研发费用增长率不低于15%；2025年新增专利授权量不少于80件。

注：①本计划“净利润”、“加权平均净资产收益率”指标的计算均以激励成本摊销前的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润作为计算依据；②在股权激励计划有效期内，若因公允价值计量方法变更，或公司发生发行股份融资、可转债转股等行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入考核计算范围。

## （二）激励对象个人层面考核

激励对象个人考核分年进行，考核结果划分为4个等级。根据个人的绩效评价结果确定当年度的解除限售比例，个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度，个人考核中的特殊情况由董事会裁定。具体见下表：

考核结果	优秀	称职	基本称职	不称职
------	----	----	------	-----

标准系数	100%	80%	0
------	------	-----	---

因公司层面业绩考核不达标或个人层面绩效考核导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得解除限售且不得递延至下期解除限售，由公司按照授予价格与回购时股票市场价格(审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价)孰低值回购。

## 六、考核期间与次数

### (一) 考核期间

限制性股票的解除限售考核年度分别为 2023 年、2024 年、2025 年。

### (二) 考核次数

激励计划实施期间按照考核年度安排每年 1 次，个人层面考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

## 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提交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

## 八、考核结果的反馈及应用

### (一) 考核结果反馈与申诉

1.被考核者有权了解自己的考核结果，考核结束后 5 个工作

日内，由上一级向下一级被考核者反馈考核结果。

2.如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向上一级单位提出申诉，上一级单位根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核情况对考核结果进行修正，同时通报给被考核者。

3.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**

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限不少于 5 年。

## **九、附则**

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

浙江菲达环保科技股份有限公司董事会

2023 年 6 月