

英科再生资源股份有限公司

2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证英科再生资源股份有限公司（以下简称“公司”）2025年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、重要管理及技术（业务）骨干诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

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，保证公司2025年限制性股票激励计划的顺利实施，并最大程度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，以实现股权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

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- （二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对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、财务部及其他相关部门负责相关数据的搜集和提供，并对

数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为2025-2029年五个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	营业收入（亿元）		净利润（亿元）	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个解除限售期	2025年	33.63	23.54	3.53	2.47
第二个解除限售期	2026年	38.67	27.07	4.06	2.84
第三个解除限售期	2027年	44.47	31.13	4.67	3.27
第四个解除限售期	2028年	51.14	35.80	5.37	3.76
第五个解除限售期	2029年	58.81	41.17	6.17	4.32

按照以上业绩考核目标，各解除限售期公司层面解除限售比例与相应解除限售期公司业绩考核指标的实际完成情况相挂钩，则公司层面解除限售比例（X）确定方法如下：

业绩考核目标	考核指标完成情况	指标对应系数
对应考核年度公司实际达成的营业收入（A）	$A \geq Am$	$X_1=100\%$
	$Am > A \geq An$	$X_1=A/Am*100\%$
	$A < An$	$X_1=0\%$
对应考核年度公司实际达成的净利润(B)	$B \geq Bm$	$X_2=100\%$
	$Bm > B \geq Bn$	$X_2=B/Bm*100\%$
	$B < Bn$	$X_2=0$
公司层面解除限售比例（X）	X 取 X_1 和 X_2 的孰高值	

注：1、上述“营业收入”以公司年度报告中所披露的数据为准。

2、上述“净利润”以经公司聘请的符合《证券法》相关规定的会计师事务所审计的归属于母公司股东的净利润（扣非前），并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司将按照本激励计划的规定对该部分限制性股

票回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核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解除限售额度。激励对象的绩效考核结果划分为A+、A、B+，B，C+，C和D七个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的实际解除限售额度：

考核等级	A+、A、B+	B	C+	C	D
个人层面解除限售比例（P）	1	0.9	0.8	0.6	0

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（P）。

激励对象因个人绩效考核而全部或部分未能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和。

六、考核年度与次数

本激励计划限制性股票的考核年度为2025-2029年五个会计年度。每年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）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上交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果反馈

（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，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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进

行复核并确定最终考核结果。

（二）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人力资源部统一销毁。

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）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

英科再生资源股份有限公司董事会

2025年5月29日