

兴源环境科技股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

兴源环境科技股份有限公司（以下简称“公司”）拟按照《兴源环境科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）对董事长、董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干以及公司认为需要以此方式进行激励的其他人员（以下简称“激励对象”）授予限制性股票。为配合本激励计划的实施，现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》及其他有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第一节 考核目的

第一条 总则

为进一步完善公司法人治理结构，形成良好的价值分配体系，建立和完善公司绩效评价体系和激励约束机制，促进相关人员诚信勤勉的开展工作，保障公司业绩长期、持续、稳健的提升，以实现公司长期战略目标，通过对激励对象从关键业绩、重点工作、职业道德、企业文化等方面，进行全面客观评估，保证公司本激励计划的顺利进行。

第二条 考核原则

坚持公开、公正、公平、客观的原则，坚持考核指标与公司战略紧密结合的原则，坚持对激励对象进行财务指标和非财务指标相结合、短期经营成果和长期发展相结合的原则，激励与约束相结合的原则。

第二节 考核体系

第三条 考核组织

董事会下设的薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核考核工作；公司人力资源部负责考核的具体实施工作；公司董事会办公室、财务部、市场管理部、经营管理部、工程管理部、SPV 管理部等相关部门负责协助考核工作的进行，包括相关考核数据的提供、审核、复核等，并对数据的真实性和可靠性负责。

第四条 考核对象

本办法适用于本激励计划中的激励对象。

第五条 考核内容与考核方法

考核内容以工作绩效考核为主，结合公司战略目标分解，按照激励对象的岗位责任确定考核的内容，并由被考核人与上级领导沟通确认后正式执行。

业绩考核目标的达成是激励对象当年度可解除限售的限制性股票的解除限售的必备条件之一。激励对象当年度可解除限售的额度根据公司、个人两部分的业绩考核结果共同确定。

（一）公司业绩考核

本激励计划的限制性股票解除限售考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，分三期解除限售，根据实际业绩考核指标达成情况，按当期可解除限售股票数乘以业绩达成系数进行解除限售。具体如下：

解除限售阶段	考核期间	业绩考核指标	业绩达成系数
第一次解除限售	2021 年度	营业收入 \geq 40 亿且 2.5 亿 $>$ 净利润 \geq 2 亿	80%
		营业收入 \geq 40 亿且净利润 \geq 2.5 亿	100%
第二次解除限售	2022 年度	营业收入 \geq 50 亿且 4.5 亿 $>$ 净利润 \geq 3.6 亿	80%
		营业收入 \geq 50 亿且净利润 \geq 4.5 亿	100%
第三次解除限售	2023 年度	营业收入 \geq 60 亿且 6.5 亿 $>$ 净利润 \geq 5.2 亿	80%
		营业收入 \geq 60 亿且净利润 \geq 6.5 亿	100%

以上各年度的净利润指归属于公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。本激励计划的成本应计入公司相关成本或费用，并在经常性损益中列支。

（二）个人业绩考核

激励对象上一年度考核结果为“C(需改进)”以上方能按照绩效等级规定的比例申请解除限售当期限制性股票，未能解除限售部分由公司回购注销。

各绩效等级限制性股票解除限售比例：

绩效等级	A+	A	B	C	D
可解除限售比例	100%			50%	0

若激励对象上一年度绩效考核结果为 D（不合格），则取消其当期可解除限售的限制性股票的解除限售权利，其当期可解除限售的限制性股票将由公司统一回购注销。

第三节 考核结果管理

第六条 激励对象的直接主管应在考核结束后 3 个工作日内将考核结果反馈给激励对象。

第七条 若激励对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内填写《绩效考核申诉表》向人力资源部进行申诉。人力资源部需要对激励对象的考核结果进行复核，并将复核意见上报董事会薪酬与考核委员会。

第八条 薪酬与考核委员收到复核意见后，需在 5 个工作日内出具最终考核意见。全部申诉程序，应在考核完成两周内结束。

第九条 完成绩效考核后，《绩效考核表》等考核纪录由人力资源部存档备案。

第四节 附则

第十条 本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

第十一条 本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

兴源环境科技股份有限公司董事会

二〇二〇年十一月十五日