

# 成都市兴蓉环境股份有限公司

## 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证成都市兴蓉环境股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）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，激励公司董事、高级管理人员、核心骨干员工诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，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，保证公司限制性股票激励计划的顺利实施，并最大程度上发挥限制性股票激励计划的激励作用，促进激励对象勤勉开展工作，进而实现公司的可持续发展并为全体股东带来更高效、更持续的回报。

### 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，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、行为表现紧密结合，从而提高管理绩效，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、组织激励对象的考核

工作。

(二) 公司综合管理部、人力资源部根据部门职责分工负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司综合管理部、人力资源部、计划财务部等有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。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

## 五、考核评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

### (一) 公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期的3个会计年度中，分年度进行考核并解除限售，考核年度为2022-2024年的3个会计年度，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

各年度公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	(1) 2022 年度每股收益不低于 0.5349 元/股，且不低于同行业均值； (2) 2022 年度营业收入不低于 71 亿元，且不低于同行业均值； (3) 2022 年度资产负债率不高于 65%。
第二个解除限售期	(1) 2023 年度每股收益不低于 0.5884 元/股，且不低于同行业均值； (2) 2023 年度营业收入不低于 80 亿元，且不低于同行业均值；

	(3) 2023 年度资产负债率不高于 65%。
第三个解除限售期	(1) 2024 年度每股收益不低于 0.6531 元/股，且不低于同行业均值； (2) 2024 年度营业收入不低于 90 亿元，且不低于同行业均值； (3) 2024 年度资产负债率不高于 65%。

注：1、同行业公司按照证监会“水的生产和供应业”标准划分。在年度考核过程中行业样本若出现退市、主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则公司董事会将剔除该样本。

2、每股收益是指基本每股收益。在股权激励有效期内，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、增发、配股、可转债转股等行为，计算每股收益时，所涉及的公司股本总数不作调整，以 2021 年底股本总数为计算依据。

3、如涉及政府政策调整等不可抗力因素或因履行重要社会责任等事项对业绩构成影响，造成指标不可比情况，在符合规定且履行了相关程序的情况下，可对相应业绩指标的实际值进行还原。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不得解除限售，由公司授予价格与回购时股票市场价格孰低原则回购注销。

## （二）激励对象个人层面考核

激励对象个人考核根据公司现行的绩效考核评价体系分年度进行并确定考核结果。原则上绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、基本合格、不合格五个档次，具体如下：

考核等级	合格及以上	基本合格	不合格
------	-------	------	-----

个人解除限售系数	100%	80%	0
----------	------	-----	---

激励对象考核年度考核达标后才具备当年度限制性股票的解除限售资格,个人当年实际解除限售额度=个人解除限售系数×个人当年计划解除限售额度。

当年度激励对象由于个人考核未达标而未能解除限售的限制性股票由公司以授予价格与回购时股票市场价格孰低原则回购注销。

本办法所称“市场价格”是指公司董事会召开审议回购该激励对象限制性股票当日的收盘价。

## 六、考核期间与次数

### (一) 考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售对应的业绩考核年度。

### (二) 考核次数

本次激励计划实施期间按照业绩考核目标年度每年一次。

## 七、考核程序

公司综合管理部、人力资源部根据部门职责分工在董事会薪酬与考核委员会的指导下对激励对象进行年度考核,并负责对年度考核结果进行检查、分析、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)激励对象有权了解自己的考核结果,公司应当在考核结束后五个工作日内向激励对象通知考核结果。

(二)如激励对象对考核结果有异议,可在接到考核通知的五个工作日内向公司提出申诉,公司可根据实际情况对其考核结果进行复核。

(三) 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 九、附则

(一) 本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

(二) 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。

成都市兴蓉环境股份有限公司

董事会

2022年4月8日