

金圆环保股份有限公司

2022 年股票期权与限制性股票激励计划

实施考核管理办法

金圆环保股份有限公司(以下简称“公司”)为进一步完善公司法人治理结构,健全公司长效激励约束机制,吸引和留住优秀管理人才,充分调动公司董事、高级管理人员及核心业务骨干人员的主动性、积极性和创造性,提升团队凝聚力,保持企业活力,将员工利益与公司利益、股东利益更加紧密地结合在一起,使各方共同关注并推动公司的长远可持续发展,确保公司发展战略和经营目标的实现。公司拟实施 2022 年股票期权与限制性股票激励计划(以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”)。

为保证股权激励计划的顺利实施,公司根据《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》等其他有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《金圆环保股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)、《2022 年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》的规定,结合公司实际情况,制定《2022 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》(以下称“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,保证本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,进而确保公司发展战略和经营目标的实现,促进公司长期可持续发展。

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股权激励计划的所有激励对象,包括公司董事、高级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、考核指标及标准

(一) 本次授予的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

解除限售的业绩条件如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2022 年公司净利润不低于 4.5 亿元
第二个解除限售期	2022 至 2023 年公司两年累计的净利润不低于 17 亿元
第三个解除限售期	2022 至 2024 年公司三年累计的净利润不低于 31 亿元

注：以上净利润指标在计算时，需剔除股份支付费用带来的影响。

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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

激励对象个人达到个人绩效考核目标

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施：

个人绩效评价结果	优秀	良好	合格	不合格
个人考核标准系数	100%		80%	0

若各年度公司层面业绩考核达标，个人当年实际行权/解除限售额度=个人当年计划行权/解除限售额度×个人考核标准系数。

因个人业绩考核原因导致激励对象当期不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

本次授予的股票期权，在行权期的三个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

股票期权行权的业绩条件如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2022 年公司净利润不低于 4.5 亿元
第二个行权期	2022 至 2023 年公司两年的累计净利润不低于 17 亿元
第三个行权期	2022 至 2024 年公司三年的累计净利润不低于 31 亿元

注：以上净利润指标在计算时，需剔除股份支付费用带来的影响。

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行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（4）激励对象个人达到个人绩效考核目标

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施：

个人绩效评价结果	优秀	良好	合格	不合格
个人考核标准系数	100%		80%	0

若各年度公司层面业绩考核达标，个人当年实际行权/解除限售额度=个人当年计划行权/解除限售额度×个人考核标准系数。

因个人业绩考核原因导致激励对象当期不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请股票期权/限制性股票行权/解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、行权/解除限售

(一) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权/解除限售资格及数量。

(二) 绩效考核结果作为行权/解除限售的依据。

八、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上交董事会薪酬与考核委员会。

九、考核结果管理

(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，人力资源部应当在考核工作结束后10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，可在接到考核结果通知的10个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

(二) 考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果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。

十、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) 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

金圆环保股份有限公司董事会

2022年06月10日