

中原环保股份有限公司 关于修订职业经理人相关制度的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

中原环保股份有限公司（以下简称“公司”或“中原环保”）于2025年9月29日召开的第九届董事会2025年第一次临时会议审议通过了《关于修订职业经理人相关制度的议案》，现将相关事项公告如下：

根据工作职责，经公司董事会及董事会薪酬与考核委员会、董事会提名委员会研究审议，对《中原环保股份有限公司职业经理人薪酬与绩效考核管理办法》《中原环保股份有限公司职业经理人管理制度》涉及职业经理人聘期、考核、薪酬体系等方面的相关条款进行修订，具体修订内容如下：

1、《职业经理人薪酬与绩效考核管理办法》

修订前	修订后
第四条 绩效考核应遵循下列原则： ... (五) 激励约束并重原则。实行年度考核与任期考核相结合、结	第四条 绩效考核应遵循下列原则： ... (五) 激励约束并重原则。实行结果考核与过程评价相统一、考

果考核与过程评价相统一、考核结果与奖惩相挂钩的考核制度，使激励与约束相配套，责权利相统一。	考核结果与奖惩相挂钩的考核制度，使激励与约束相配套，责权利相统一。
第八条 薪酬体系 职业经理人薪酬实行年薪制：薪酬=目标年薪（基本年薪+绩效年薪）+任期激励+特别奖励 总经理目标年薪参照市场薪酬水平平均值 副总级目标年薪=总经理目标年薪×岗位系数（0.6~0.9） 基本年薪=目标年薪×固定薪酬比例 绩效年薪=目标年薪×浮动薪酬比例×绩效考核系数 目标年薪固定薪酬比例为40%、浮动薪酬比例为60% 任期激励=任期内各年度目标薪酬之和×30%×任期绩效考核系数 特别奖励：对公司高质量发展做出突出贡献的可给予特别奖励。	第八条 薪酬体系 职业经理人薪酬实行年薪制，包括基本年薪、绩效年薪和特别奖励。 职业经理人的目标年薪由董事会薪酬与考核委员会参照职业经理人当年经营业绩及考核结果、市场薪酬水平平均值等因素综合拟定，报公司董事会审议确定。 职业经理人年薪=目标年薪×绩效考核系数（0.4~1.4） 基本年薪：按目标年薪的40%按月预发。 绩效年薪：年薪扣除基本年薪后的部分。 特别奖励：对公司高质量发展做出突出贡献的可给予特别奖励。

第九条 考核类型 考核类型包括试用期考核、年度绩效考核和任期考核。考核期末，董事会依据经审计的财务数据等对经理层成员考核内容及指标完成情况进行考核。 ... （三）任期考核以三年为考核期，是对职业经理人任期内履行职责和经营业绩情况所进行的综合考核评价。任职未满一个任期的，在对其任期绩效进行考核后，按实际任职时间所占任期时间比例进行计算。	第九条 考核类型 考核类型包括试用期考核和年度绩效考核（聘期考核）。考核期末，董事会依据经审计的财务数据等对经理层成员考核内容及指标完成情况进行考核。 删除（三）任期考核内容
第十三条 年度绩效考核每年一次。 每年7月份，职业经理人向董事会提交上半年述职报告，汇报上半年目标完成情况。年中述职仅跟踪检测职业经理人责任书完成进度，不作为年度绩效考核的依据。 （删除）	第十三条 年度绩效考核每年一次，年度绩效考核即为职业经理人的聘期考核。 次年1季度，职业经理人对照《年度暨聘期经营业绩考核目标责任书》完成情况向董事会提交年度述职报告。

次年1季度，职业经理人对照《年度经营业绩考核目标责任书》完成情况向董事会提交年度述职报告。	
第十七条 年度绩效考核结果运用 考核结果与职业经理人年度绩效工资和任用挂钩，具体挂钩办法如下： （一）与职业经理人的绩效年薪挂钩 绩效年薪按以下方式确定： 绩效年薪=目标年薪×浮动比例×年度绩效考核系数。 （二）与职业经理人的任用挂钩 对年度绩效考核得分为80分以下者（不含80分，下同），由公司董事长进行诫勉谈话；对连续两年绩效考核得分为80分以下者，公司董事会决定调动其工作岗位或降职使用；发生以下情形之一的，公司董事会有权对其解聘：	第十七条 年度绩效考核结果运用 考核结果与职业经理人年度绩效工资和任用挂钩，具体挂钩办法如下： （一）与职业经理人的年薪挂钩 年薪按以下方式确定： 年薪=目标年薪×年度绩效考核系数。 （二）与职业经理人的任用挂钩 对年度绩效考核得分为80分以下者（不含80分，下同），由公司董事长进行诫勉谈话；对连续两年绩效考核得分为80分以下者，公司董事会决定调动其工作岗位或降职使用；发生以下情形之一的，公司董事会有权对其解聘： 1.年度绩效考核得分为70分以下

1.年度绩效考核得分为70分以下的；2.年度经营业绩考核主要指标完成率低于70%的；3.发生否决事项的。	的；2.年度经营业绩考核主要指标完成率低于70%的；3.发生否决事项的。 董事会根据职业经理人年度绩效考核结果以及公司战略规划、发展阶段，决定是否续聘职业经理人。
第六章 任期考核 第十八条 任期考核在任期届满前三个月内进行。 第十九条 任期考核指标以提升企业核心竞争力和可持续发展能力为主，综合考核公司效益、发展、管理、安全等业绩实现情况及公司中长期战略发展情况。考核结果与任期激励收入直接挂钩。 ... 第二十条 任期考核评价结果 （一）职业经理人任期考核评价结果经薪酬与考核委员会审议后，由董事会最终确定。	删除第六章任期考核 第十八条至第二十条全部内容

（二）董事会根据职业经理人任期考核结果以及公司战略规划、发展阶段，决定是否续聘职业经理人。	
---	--

原第十五条第（二）款绩效考核分数对应的绩效考核系数为：

等级	S4	S3	S2	S1	A	B	C	D
得分	[180-200)	[150-180)	[120-150)	[100-120)	[90-100)	[80-90)	[70-80)	低于 70 分
系数	2	1.8	1.5	1.2	1	0.9	0.8	0

修订后：

等级	S	A1	A2	B1	B2	B3	B4	B5	C1	C2	D
得分	≥ 115	[110-115)	[105-110)	[100-105)	[95-100)	[90-95)	[85-90)	[80-85)	[75-80)	[70-75)	低于 70 分
考核系数	1.4	1.3	1.2	1.1	1.05	1	0.95	0.9	0.8	0.7	0.4

此外，原制度中所有“年度经营业绩考核目标责任书”的表述均修订为“年度**暨聘期**经营业绩考核目标责任书”。

除上述条款外，其他条款不做修订。

2、《职业经理人管理制度》

修订前	修订后
第四章 任期 第十条 职业经理人的聘任实行任期制，每届任期不超过三年。在任期期间聘任的，任期至本届经营班子届满。初次聘任的，原	第四章 聘期 第十条 职业经理人的聘任实行聘任制，聘期为一年。初次聘任的，原则上试用期为一年。聘期期满后，予以续聘的，应重新签

则上试用期为一年。任期期满后，应重新履行聘任程序并签订岗位聘任协议。未能续聘的，自然免职（解聘），如有党组织职务，一并免去。	订《聘用合同》。未能续聘的，自然免职（解聘），如有党组织职务，一并免去。
第十三条 严格推行职业经理人任期制和契约化管理。 职业经理人与中原环保签订《劳动合同》，确立劳动关系。 董事会授权董事长与职业经理人签订《聘用合同》，明确职业经理人的岗位、聘任期限、目标任务、劳动报酬、激励约束等各项权利责任与义务。原则上聘任期限与劳动合同期限一致。 根据《聘用合同》，董事会授权董事长与总经理签订《年度经营业绩考核目标责任书》和《任期经营业绩考核目标责任书》，董事会可以授权总经理与其他职业经理人签订《年度经营业绩考核目标责任书》和《任期经营业绩	第十三条 职业经理人与公司签订《劳动合同》，确立劳动关系。 董事会授权董事长与职业经理人签订《聘用合同》，明确职业经理人的岗位、聘任期限、目标任务、劳动报酬、激励约束等各项权利责任与义务。 根据《聘用合同》，董事会授权董事长与总经理签订《年度暨聘期经营业绩考核目标责任书》，董事会可以授权总经理与其他职业经理人签订《年度暨聘期经营业绩考核目标责任书》，明确年度暨聘期经营业绩目标。

考核目标责任书》，明确年度与任期经营业绩目标。	
第十四条 职业经理人的考核分为试用期考核、年度考核和任期考核，具体依照《职业经理人薪酬与绩效考核管理办法》执行。	第十四条 职业经理人的考核分为试用期考核和年度绩效考核（聘期考核），具体依照《职业经理人薪酬与绩效考核管理办法》执行。
第十六条 年度考核一般在每年年底至次年年初进行，以《年度经营业绩考核目标责任书》所约定的业绩目标为考核评价的主要依据，考核结果与其薪酬直接挂钩。	第十六条 年度绩效考核一般在每年年底至次年年初进行，以《年度暨聘期经营业绩考核目标责任书》所约定的业绩目标为考核评价的主要依据，考核结果与其薪酬直接挂钩。
第十七条 任期考核在任期届满前三个月内进行。任期考核是对职业经理人任期内履行职责和经营业绩情况所进行的综合考核评价。	删除
第十九条 职业经理人实行年薪制，其薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成。其中，基本年薪参照行业同等水	第十八条 职业经理人实行年薪制，其薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分构成。年薪参照职业经理人当年经营业绩及考核结果、

平，并结合企业实际情况确定； 绩效年薪、任期激励收入根据经营业绩考核结果确定。	市场薪酬水平均值等因素，结合企业实际情况确定。
第二十九条 职业经理人有下列情形之一的，公司将与其解除（终止）聘用关系： （一）任期届满未被续聘的； （二）考核结果未达到要求的： 年度经营业绩考核结果未达到完成底线（如百分制低于70分）； 年度经营业绩考核主要指标未达到完成底线（如完成率低于70%）； 任期经营业绩考核结果为不合格； ...	第二十八条 职业经理人有下列情形之一的，公司将与其解除（终止）聘用关系： （一）聘期届满未被续聘的； （二）考核结果未达到要求的： 年度绩效考核结果未达到完成底线（如百分制低于70分）； 年度绩效考核主要指标未达到完成底线（如完成率低于70%）； ...
第三十条 职业经理人因个人或其他原因辞职的，应依据《劳动合同法》和签订的《聘用合同》有关条款，提前30日提出辞职申请，经公司董事会同意后，按规定办理任期审计等相关手续。	第二十九条 职业经理人因个人或其他原因辞职的，应依据《劳动合同法》和签订的《聘用合同》有关条款，提前30日提出辞职申请，经公司董事会同意后，按规定办理任职期间审计等相关手续。

除上述条款外，其他条款不做修订。

特此公告。

中原环保股份有限公司董事会

二〇二五年九月二十九日