

武汉天源环保股份有限公司

股权激励计划实施考核管理办法

为进一步完善武汉天源环保股份有限公司（以下简称“公司”）法人治理结构，建立与健全公司长效激励约束机制，吸引与留住公司引进的高端人才、特殊人才和董事会认为需要激励的优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，有效地提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将公司、股东和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2022年股权激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律、法规、规章和规范性文件以及《武汉天源环保股份有限公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立与健全公司长效激励约束机制，保证公司股权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。

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（含控股子公司及分公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨

干。

四、考核机构及职责

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司行政人资中心、财务管理中心、内控管理部组成考核工作小组负责具体实施考核工作，考核工作小组对薪酬与考核委员会负责及报告工作；

(三) 行政人资中心、财务管理中心、内控管理部等相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、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本次股权激励计划首次授予的第一类限制性股票/股票期权的考核年度为2022-2024年三个会计年度，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/行权期	业绩考核目标
第一个解除限售期/行权期	以2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于40%；且以2021年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于30%
第二个解除限售期/行权期	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于80%；且以2021年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于60%
第三个解除限售期/行权期	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于120%；且以2021年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于90%

注：“营业收入”以经会计师事务所审计的合并报表为准，“净利润”以扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润并剔除本次及其它激励计划股份支付成本后的数值作为计算依据。下同。

若预留的第一类限制性股票在2022年授予登记完成，则预留部分业绩考核目标与首次授予一致；若预留的第一类限制性股票在2023年授予登记完成，则预留部分各期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	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于80%；且以2021年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于60%
第二个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于120%；且以2021年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于90%

若公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，全部由公司授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销；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，全部由公司注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售/可行权的股份数量。激励对象的个人考核评价结果分数划分为四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面可解除限售/可行权比例确定激励对象的实际解除限售/可行权的股份数量：

考核结果等级	A	B	C	D
个人层面解除限售/行权比例	100%	100%	80%	0%

激励对象当年实际解除限售/行权的第一类限制性股票/股票期权数量=个人当年计划解除限售/行权的第一类限制性股票/股票期权数量×个人层面解除限售/行权比例。

激励对象考核当年不能解除限售的第一类限制性股票，由公司按照股权激励计划的相关规定进行回购，不可递延至下一年度；当年不能行权的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度，激励对象获授的股票期权可行权的前一会计年度。

2、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，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司考核工作小组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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的解除限售/行权资格及数量。

八、考核结果反馈与运用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，考核工作小组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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与考核工作小组沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售/股票期权行权的依据。

九、考核结果管理

1、考核结束后，考核工作小组须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，须考核记录员签字。

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行政人资中心负责统一销毁。

十、附则

1、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、部门规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件规定为准。

2、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。

武汉天源环保股份有限公司

2022年5月11日