

南方中金环境股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证南方中金环境股份有限公司(以下简称“中金环境”、“公司”)2022 年限制性股票激励计划的顺利实施,建立、健全激励与约束机制,完善公司法人治理结构,确保公司长远发展和股东利益的最大化,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》等有关法律、法规、规范性文件和《南方中金环境股份有限公司章程》、《南方中金环境股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划(草案)》的规定,结合公司实际情况,制订本考核办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构,建立责、权、利相一致的激励与约束机制,健全公司激励对象绩效评价体系,促进激励对象诚信、勤勉地开展工作,确保公司发展战略和经营目标的实现,促进公司的可持续发展,保证公司股权激励计划的顺利实施。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则,严格按照本考核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,从而提高管理绩效,实现公司价值与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本考核办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象,包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术(业务)骨干人员,以及公司董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司监事会负责股权激励对象名单的核实。
- 3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责。
- 4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。
- 5、公司董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

6、公司董事会负责本考核办法的审批。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解锁将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核要求

本次激励计划授予的限制性股票的考核年度为 2023 年度、2024 年度及 2025 年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除锁定条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

解除锁定条件	业绩考核指标
第一批解除锁定条件	(1) 以 2021 年经审计后确认的归属于上市公司股东的净利润为基数，2023 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 8%。 (2) 2023 年研发投入占营业收入的比例不低于 4% 上述 (1) (2) 指标均不低于同行业平均水平 (3) 2023 年主营业务收入占比不低于 90%。
第二批解除锁定条件	(1) 以 2021 年经审计后确认的归属于上市公司股东的净利润为基数，2024 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 17%； (2) 2024 年研发投入占营业收入的比例不低于 4%； 上述 (1) (2) 指标均不低于同行业平均水平 (3) 2024 年主营业务收入占比不低于 90%。
第三批解除锁定条件	(1) 以 2021 年经审计后确认的归属于上市公司股东的净利润为基数，2025 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 26%； (2) 2025 年研发投入占营业收入的比例不低于 4%； 上述 (1) (2) 指标均不低于同行业平均水平 (3) 2025 年主营业务收入占比不低于 90%。

注：上述 2021 年经审计后确认的归属于上市公司股东的净利润指剔除商誉和大额资产减值因素后的净利润，即 1.745 亿元。

若前述解除锁定条件未达成，则激励对象对应批次的未解除锁定的限制性股票由公司按授予价格加上回购时同期银行存款利率计算的利息进行回购注销。

2、激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为 4 个档次。考核评价表适用于考核对象。

个人绩效考核结果	个人绩效考核结果对应的比例
优秀	100%
良好	100%
合格	70%
不合格	0

激励对象上一年度考核结果在合格及以上才具备限制性股票当年度的解除锁定资格，个人当年实际解锁额度=标准系数×个人当年可解锁额度。

激励对象的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，并依照激励对象的考核结果确定其解锁比例。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或限制性股票解锁前一会计年度。

2、考核次数

2023 年度、2024 年度及 2025 年度三个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

人力资源部在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薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，可提出申诉；激励对象可向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起5个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，并告之相应的处理结果。

3、绩效管理相关人员责任

(1) 考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格。

(2) 各部门负责人负责本部门内的绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

九、考核结果归档

1、董事会薪酬与考核委员会工作组须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

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

3、考核结束后，绩效考核结果作为保密资料归档保存。对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

十、附则

1、本考核办法由公司董事会负责制订、解释及修订。如果本考核办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

2、本考核办法经公司股东大会审议通过后生效，修改亦同。

南方中金环境股份有限公司

董 事 会

2022 年 8 月 17 日