

无锡华光环保能源集团股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证无锡华光环保能源集团股份有限公司（以下简称为“华光环能”或“公司”）2024 年限制性股票激励计划（以下简称“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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，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、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司专业管理、核心技术和业务人才，充分调动其积极性和创造性，提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，促进公司业绩稳步提升，进而实现公司的可持续发展和为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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于公司 2024 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，范围包括在公司任职的董事、高级管理人员、其他公司及控股子公司核心管理人员及核心业务骨干。所有激励对象必须与公司或公司的控股子公司具有雇佣关系或担任职务。

四、考核组织职责权限

(一) 公司董事会：

负责本办法的编写与修订，并授权董事会薪酬与考核委员会负责审核此项考核工作。

(二) 公司董事会薪酬与考核委员会：

负责领导与审核此项考核工作。

(三) 公司战略资产部：

负责此项考核具体实施，并根据考核结果出具考核报告，提交董事会薪酬与考核委员会审核。

(四) 公司战略资产部、人力资源部、财务部：

负责根据实际情况对此考核涉及相关数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性承担责任。

五、考核体系

(一) 公司层面业绩考核

1、本次激励计划授予的限制性股票的考核年度为 2025 年度、2026 年度及 2027 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限售条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	(1) 2025 年较 2023 年扣非归母净利润复合增长率不低于 8%，且不低于同行业平均水平 (2) 现金分红比例不低于当年上市公司归母净利润的 30% (3) 主营业务收入占营业收入比例不低于 90%
第二个解锁期	(1) 2026 年较 2023 年扣非归母净利润复合增长率不低于 8%，且不低于同行业平均水平 (2) 现金分红比例不低于当年上市公司归母净利润的 30% (3) 主营业务收入占营业收入比例不低于 90%
第三个解锁期	(1) 2027 年较 2023 年扣非归母净利润复合增长率不低于 8%，且不低于同行业平均水平 (2) 现金分红比例不低于当年上市公司归母净利润的 30% (3) 主营业务收入占营业收入比例不低于 90%

注:1、上述业绩考核目标指标以全部符合作为达标条件。

- 2、“扣非归母净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。
- 3、“归母净利润”指归属于上市公司股东的净利润。

2、同行业的选取

华光环能属于中国证监会行业分类“水利、环境和公共设施管理业”门类下的“生态保护和环境治理业”，同行业企业为证监会“生态保护和环境治理业”分类下全部境内 A 股上市公司。若在年度考核过程中，证监会调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司将在各年考核时采用届时最近一次更新的行业分类数据，并由董事会审议确认上述修改。

(二) 个人层面绩效考核

激励对象个人绩效考核结果划分为4个等级，具体按公司相关规定执行。根据个人的绩效评价结果确定当期的解除限售比例，个人当期实际解除限售额度=标准系数×个人当期计划解除限售额度，具体以公司与激励对象签署的《限制性股票授予协议书》约定为准。考核等级对应系数具体见下表：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
标准系数	1.0	1.0	0.7	0

激励对象上一年度考核合格后才具备限制性股票当年度的解除限售资格。

六、考核期间与周期

(一) 考核期间

考核期间为一个完整的会计年度，考核年度分别为 2025 年度、2026 年度及 2027 年度。

(二) 考核周期

本次激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次。

七、考核结果的反馈及应用

(一) 被考核者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被考核者通知考核结果。

(二) 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向公司董事会薪酬与考核委员会提出申诉，公司董事会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。

(三) 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。在解锁期内，若对应年度的考核同时满足公司层面业绩考核要求及个人层面绩效考核要求，激励对象可对相应比例的限制性股票解锁；在解锁期内，若对应年度的考核未达到公司层面业绩考核要求或个人层面绩效考核要求，激励对象对应的限制性股票不得解除限售且不得递延至下期解除限售，由公司按照授予价格和回购时股票市场价格（董事会审议回购事项前 1 个交易日公司股票交易均价）孰低值回购处理。

八、考核流程

(一) 公司每年年初公司依据中长期战略发展目标与当年度的经营目标设定公司年度考核目标，并逐层分解，分别确定各子企业、各部门、各被考核对象的年度绩效目标，各子企业、各部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

(二) 考核年度结束，公司组织相关部门对激励对象进行考核。

激励对象考核主要采取自我评价与总结、上级评价与指导、公司审定等方式确定最终考核结果。年度考核成绩根据绩效等级不同分为优秀、良好、合格与不合格四类。

(三) 公司战略资产部、人力资源部、财务部负责根据实际情况对考核涉及相关数据的搜集和提供，战略资产部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成结果报告，提交公司董事会薪酬与考核委员会审定。

(四) 考核结束后，考核结果作为保密资料，由公司归档保存。

九、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自激励计划生效后实施。

（三）如果本办法与监管机构发布的法律、行政法规、部门规章及规范性文件存在冲突、则以相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件规定为准。

无锡华光环保能源集团股份有限公司

2024年4月30日