

浙江伟明环保股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江伟明环保股份有限公司（以下简称“公司”）2023年限制性股票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》《2023年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）的相关规定，特制定公司《2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司2023 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥此次股权激励的作用，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、岗位贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平和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 2023 年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、中层管理人员及技术和业务骨干人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责指导对激励对象的考核工作及审核考核结果。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，对董事会薪酬与考核委员会负责并向其报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责收集整理相关考核数据，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2022 年净利润为业绩基数，对各年度定比业绩基数的净利润增长率进行考核，本激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

首次授予限制性股票的解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2022 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 12.5%
第二个解除限售期	以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 25%
第三个解除限售期	以 2022 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 37.5%

注：上述“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除在本激励计划有效期内实施的所有股权激励计划或员工持股计划在对应考核年度所产生的股份支付费用的影响作为计算依据。

若预留部分限制性股票在 2023 年季报披露前授予，则预留授予的限制性股票考核年度及各年度业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2023 年季报披露后授予，则预留授予的限制性股票解除限售期的相应考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。在 2023 年季报披露后授予的预留部分限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

预留授予限制性股票的解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 25%
第二个解除限售期	以 2022 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 37.5%

注：上述“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除在本激励计划有效期内实施的所有股权激励计划或员工持股计划在对应考核年度所产生的股份支付费用的影响作为计算依据。

若因公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象当年度计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格（或调整后的授予价格）加上银行同期存款利息之和进行回购。

（二）个人层面绩效考核要求

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，个人层面解除限售比例按下表考核结果确定：

个人层面上一年度考核成绩	个人层面解除限售比例
优秀	100%
满意合格	100%
一般	70%
差	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售的额度×个人层面解除限售比例。

由于个人绩效考核导致不能解除限售的限制性股票，不可递延至下一年度，由公司按授予价格或调整后的授予价格进行回购。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为2023年至2025年三个会计年度，若预留部分限制性股票在2023年三季度报披露前授予，则预留授予的限制性股票考核年度及各年度业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在2023年三季度报披露后授予，则预留授予的限制性股票解除限售期的相应考核年度为2024-2025年两个会计年度。公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、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。

八、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，董事会薪酬与考核委员会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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。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。

（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，该计划结束十年后由证券部负责统一销毁。

九、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、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。
- 3、本办法经公司股东大会审议通过并自 2023 年限制性股票激励计划生效后实施。

浙江伟明环保股份有限公司董事会
2023年4月21日