

绿色动力环保集团股份有限公司

A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法

第一章 总则

第一条 为保证绿色动力环保集团股份有限公司（以下简称“公司”）A 股限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

第二条 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，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，保证公司激励计划的顺利实施。

第三条 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。

第四条 考核范围

本办法适用于参与公司 A 股限制性股票激励计划的所有激励对象。

第五条 考核机构

（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）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，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。

第二章 考核实施

第六条 考核要求与考核结果的运用

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，公司层面每个会计年度考核一次。

1. 本计划授予的限制性股票解除限售业绩考核如下表所示：

解除限售期	业绩考核触发值	业绩考核目标值
首次及预留授予的第一个解除限售期	1. 以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于目标值的 80%，即不低于 12%，净利润不低于 6.92 亿元； 2. 2026 年净资产收益率不低于目标值的 80%； 前两个指标均不低于对标企业 75 分位值； 3. 2026 年经营活动现金流量净额不低于目标值的 80%； 4. 2026 年供汽量不低于目标值的 80%； 5. 2026 年数字化智慧化技术应用项目数量新增 1 个。	1. 以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 15%，即净利润不低于 7.11 亿元； 2. 2026 年净资产收益率不低于 8.2%； 前两个指标均不低于对标企业 75 分位值； 3. 2026 年经营活动现金流量净额不低于 11.44 亿元； 4. 2026 年供汽量不低于 49.29 万吨； 5. 2026 年数字化智慧化技术应用项目数量新增 1 个。
首次及预留授予的第二个解除限售期	1. 以 2023 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于目标值的 80%，即不低于 16%，净利润不低于 7.17 亿元； 2. 2027 年净资产收益率不低于目标值的 80%； 前两个指标均不低于对标企业 75 分位值； 3. 2027 年经营活动现金流量净额不低于目标值的 80%； 4. 2027 年供汽量不低于目标值的 80%； 5. 2027 年数字化智慧化技术应用项目数量新增 2 个。	1. 以 2023 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 20%，即净利润不低于 7.42 亿元； 2. 2027 年净资产收益率不低于 8.2%； 前两个指标均不低于对标企业 75 分位值； 3. 2027 年经营活动现金流量净额不低于 11.93 亿元； 4. 2027 年供汽量不低于 51.43 万吨； 5. 2027 年数字化智慧化技术应用项目数量新增 2 个。
首次及预留授予的第三个解除限售期	1. 以 2023 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于目标值的 80%，即不低于 20%，净利润不低于 7.42 亿元； 2. 2028 年净资产收益率不低于目标值的 80%；	1. 以 2023 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 25%，即净利润不低于 7.73 亿元； 2. 2028 年净资产收益率不低于 8.2%；

前两个指标均不低于对标企业75分位值； 3. 2028年经营活动现金流量净额不低于目标值的80%； 4. 2028年供汽量不低于目标值的80%； 5. 2028年数字化智慧化技术应用项目数量新增2个。	前两个指标均不低于对标企业75分位值； 3. 2028年经营活动现金流量净额不低于12.42亿元； 4. 2028年供汽量不低于53.58万吨； 5. 2028年数字化智慧化技术应用项目数量新增2个。
---	---

其中：

(1) 净利润指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润、净资产收益率指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净资产收益率，下同；

(2) 净利润增长率=(当年度归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润/2023年度归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润-1) *100%，下同；

(3) 净资产收益率 (ROE) =当年度归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润 / [(期初归属于上市公司股东的净资产+期末归属于上市公司股东的净资产) / 2] ×100%，下同；

(4) 经营活动现金流量净额采用公司年度合并现金流量表中“经营活动产生的现金流量净额”数据。

(5) 数字化智慧化技术应用项目是指运用信息化、数字化和人工智能技术对垃圾焚烧系统进行智慧化管理，通过对垃圾库堆酵、垃圾焚烧和烟气处理等垃圾焚烧全过程进行大数据分析、机器深度学习和人工智能管理，达到提高发电效率和劳动效率，降低环保耗材和辅助燃料消耗的目标。应用项目以通过第三方评审为完成标志。

在股权激励计划有效期内，如公司有增发、配股、可转债转股等事项（不包括公司实施利润分配）导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额（相应收益额无法准确计算的，可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算确定）。在股权激励计划有效期内，若公司调整会计政策，在考核时采用调整前口径。

2. 公司层面业绩考核结果及其对应的当期公司层面解除限售比例如下表所示：

公司层面业绩考核结果	当期公司层面解除限售比例
满足业绩考核目标值	100%
满足业绩考核触发值，但未满足业绩考核目标值	80%
未满足业绩考核触发值	0%

若公司在考核年度的上述 5 项业绩指标中，有其中 1 项或多项指标未能满足业绩考核触发值的，则视为公司当期不满足业绩考核触发值，当期公司层面解除限售比例为 0%；若公司在考核年度的上述 5 项业绩指标中，仅其中部分指标满足业绩考核目标值，有其中 1 项或多项指标未能满足业绩考核目标值，但全部满足业绩考核触发值的，则视为公司当期不满足业绩考核目标值，当期公司层面解除限售比例为 80%；若公司在考核年度的上述 5 项业绩指标中，全部满足业绩考核目标值，当期公司层面解除限售比例为 100%。

（二）个人层面绩效考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，个人层面每个会计年度考核一次。

激励对象个人层面解除限售比例依据个人绩效考核结果确定，其等级划分及其对应的个人层面解除限售比例如下表所示：

等级	称职及以上	基本称职	不称职
解除限售比例	100%	50%	0%

个人当年实际可解除限售数量=公司层面当年可解除限售比例×个人层面当年可解除限售比例×个人当年计划解除限售份额。

因公司层面业绩考核不达标或个人层面绩效考核导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得递延至下期解除限售，

由公司按照本激励计划以授予价格和回购时股票市场价格的孰低值予以回购并注销。

第七条 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，依据公司相关考核制度组织考核，保存考核结果，并在此基础上形成考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

第八条 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，人力资源部应在考核工作结束后 10 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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期至少为五年。

第三章 附则

第九条 本办法由董事会负责制定、解释及修订。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的规定为准。

第十条 本办法经公司股东大会审议通过并自本次 A 股限制性股票激励计划生效后实施。