

# 北京中科润宇环保科技股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京中科润宇环保科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司高级管理人员、核心员工与主要骨干员工的积极性，有效地将股东、公司和核心团队个人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，在充分保障股东利益的前提下，根据有关法律、行政法规和规范性文件，结合公司目前执行的薪酬体系和绩效考核体系等管理制度，公司制订了《北京中科润宇环保科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次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、行政法规、规范性文件和《北京中科润宇环保科技股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

### 一、考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励约束机制，加强公司本次激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

### 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，以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、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、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织激励对象的考核工作。

（二）董事会薪酬与考核委员会指派职能部门人员组成考核工作小组(以下

简称“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并报告工作。

(三) 公司综合管理部、财务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、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象,包括公司(含控股子公司)任职的高级管理人员、核心员工及骨干员工。

#### 五、绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

##### (一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票对应的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	(1) 以 2023 年净利润为基数,2024 年净利润增长率不低于 15%,且不低于同行业平均水平; (2) 2024 年度净资产收益率不低于 8%,且不低于同行业平均水平; (3) 2024 年研发经费投入强度不低于 3.5%。
第二个归属期	(1) 以 2023 年净利润为基数,2025 年净利润增长率不低于 25%,且不低于同行业平均水平; (2) 2025 年度净资产收益率不低于 9%,且不低于同行业平均水平; (3) 2025 年研发经费投入强度不低于 3.5%。
第三个归属期	(1) 以 2023 年净利润为基数,2026 年净利润增长率不低于 40%,且不低于同行业平均水平; (2) 2026 年度净资产收益率不低于 9%,且不低于同行业平均水平; (3) 2026 年研发经费投入强度不低于 3.5%。

注:(1) 上述考核指标中“净利润”是指合并报表口径下的净利润;“净资产收益率”是以归属于上市公司股东的净利润及加权平均净资产作为计算依据;研发经费投入强度=研发经费投入金额÷营业收入,其中营业收入以经审计的上市公司营业收入剔除 PPP 项目建造服务收入后的数值作为计算依据。

(2) 同行业是指证监会行业分类“水利、环境和公共设施管理业-公共设施管理业”。

(3) 上述财务指标均以公司年度经审计并公告的财务报告为准。

(4) 上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分限制性股票于 2024 年三季报披露前授出，则预留部分考核年度及公司层面业绩考核目标同首次授予部分；若预留部分限制性股票于 2024 年三季报披露后授出，则预留部分具体的业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	(1) 以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 25%，且不低于同行业平均水平； (2) 2025 年度净资产收益率不低于 9%，且不低于同行业平均水平； (3) 2025 年研发经费投入强度不低于 3.5%。
第二个归属期	(1) 以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 40%，且不低于同行业平均水平； (2) 2026 年度净资产收益率不低于 9%，且不低于同行业平均水平； (3) 2026 年研发经费投入强度不低于 3.5%。
第三个归属期	(1) 以 2023 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 50%，且不低于同行业平均水平； (2) 2027 年度净资产收益率不低于 9%，且不低于同行业平均水平； (3) 2027 年研发经费投入强度不低于 3.5%。

注：(1) 上述考核指标中“净利润”是指合并报表口径下的净利润；“净资产收益率”是以归属于上市公司股东的净利润及加权平均净资产作为计算依据；研发经费投入强度=研发经费投入金额÷营业收入，其中营业收入以经审计的上市公司营业收入剔除 PPP 项目建造服务收入后的数值作为计算依据。

(2) 同行业是指证监会行业分类“水利、环境和公共设施管理业-公共设施管理业”。

(3) 上述财务指标均以公司年度经审计并公告的财务报告为准。

(4) 上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属事宜。若各归属期内，公司未达到上述公司层面业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划归属的权益全部不得归属，并作废失效，不得递延至下期。

## (二) 激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。公司依据激励对象考核年度的考核结果确认其归属比例。激励对象个人考核根据个人的绩效

考核评价指标确定考核评价结果。

考核结果评定方式如下：

考核结果	合格及以上（≥60分）	不合格（<60分）
个人层面归属比例	100%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的部分，由公司作废失效，不得递延至下期。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

## 六、考核程序

考核工作小组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及董事会。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的归属资格及数量，并提交董事会审议。

## 七、考核期间与次数

本次激励计划首次授予部分的考核期间为 2024 年-2026 年三个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

本次激励计划预留部分限制性股票若在 2024 年三季度报披露前授出，则预留授予部分的考核期间与首次授予部分相同；预留部分限制性股票若在 2024 年三季度报披露后授出，则预留授予部分的考核期间为 2025 年-2027 年三个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应在考核工作结束后 15 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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 30 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

## **（二）考核结果归档**

1、考核结束后，考核工作小组应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬与考核委员会有权销毁。

## **九、附则**

（一）本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规及规范性文件存在冲突，则以最新的法律、法规及规范性文件的相关规定为准。

北京中科润宇环保科技股份有限公司

2024 年 9 月 19 日