

深圳美丽生态股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善深圳美丽生态股份有限公司（以下简称“公司”、“美丽生态”）法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员和核心骨干员工，以及董事会认为需要激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他人员的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益紧密地结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展和长期利益，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2023 年限制性股票激励计划。在充分保障股东利益的前提下，按照利益与贡献对等的原则，公司制定了《深圳美丽生态股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》及本激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，特此制定本考核管理办法。

第一条 考核目的

制定本考核管理办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正地对员工绩效和贡献进行综合评价，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本考核管理办法考核评估激励对象；

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标相结合，与激励对象

的关键工作业绩、工作能力和工作态度相结合。

第三条 考核范围

本考核管理办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，为公司（含控股子公司）的董事、高级管理人员、中层管理人员和核心骨干员工，以及董事会认为需要激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他人员。本激励计划激励对象不包括美丽生态独立董事和监事，亦不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）拟定名单，并经公司监事会核实确定。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司（含控股子公司）前述劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

- （一）薪酬委员会负责本激励计划的组织、实施工作；
- （二）公司综合管理中心组成考核工作小组，在薪酬委员会的指导下负责具体考核工作，考核工作小组对薪酬委员会负责并报告工作；
- （三）公司综合管理中心、财务资金中心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准确性负责；
- （四）公司董事会负责考核结果的审批。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售，将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

- （一）公司层面的业绩考核要求

美丽生态科技（深圳）有限责任公司任职的本次激励计划激励对象授予的限制性股票的解除限售安排及业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2024 年度美丽生态科技（深圳）有限责任公司经审计净利润不低于 5,000 万元

第二个解除限售期	2025 年度美丽生态科技（深圳）有限责任公司经审计净利润不低于 8,000 万元
----------	---

注：上述经审计净利润以扣除非经常性损益前后孰低者为准。

其他人员授予的限制性股票的解除限售安排及业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2024 年度公司经审计合并报表净利润不低于 0 万元
第二个解除限售期	2025 年度公司经审计合并报表净利润不低于 1,000 万元

注：上述经审计合并报表净利润以扣除非经常性损益前后孰低者为准。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内公司档期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

（二）个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级。

个人绩效考核结果	考评得分 A	考评得分 B	考评得分 C	考评得分 D
个人层面可解除限售比例	100%	60%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，个人可解除限售的限制性股票数量按如下方式计算：

1、若激励对象考核年度个人评价结果达到“A”或者“B”，则激励对象按照本激励计划，解除考核当年计划解除限售限制性股票数量的 100%；

2、若激励对象考核年度个人评价结果为“C”，则激励对象按照本激励计划，解除考核当年计划解除限售限制性股票数量的 60%，剩余 40%不得解除限售；

3、若激励对象考核年度个人评价结果为“D”，则激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

第六条 考核程序

公司综合管理中心在薪酬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提交薪酬委员会审核，公司董事会负责考核结果的审批。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划的考核期间为激励对象每期限制性股票解除限售的前一个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2024 年度和 2025 年度两个会计年度，每年考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈、申诉及应用

1、每期考核结束后，公司综合管理中心应在 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象或其部门负责人。

2、如果被考核对象对考核结果有异议，可与公司综合管理中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向薪酬委员会提出申诉，薪酬委员会在接到申诉之日起的 10 个工作日内，根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果做出最终决定，该决定即为被考核对象最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，公司综合管理中心应保留所有考核档案。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，若要重新修改或重

新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 6 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司综合管理中心统一销毁。

第九条 附则

（一）本考核管理办法由公司董事会负责制定、解释及修订。

（二）本考核管理办法中有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本考核管理办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（三）本考核管理办法自公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

深圳美丽生态股份有限公司董事会

2023 年 9 月 8 日