

证券代码：871314

证券简称：世环新材

主办券商：开源证券

## 内蒙古世环新材料股份有限公司 2024 年股权激励计划 实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

本办法经公司 2024 年 12 月 13 日第三届董事会第二十次会议审议通过，尚需提交股东大会审议通过。

### 二、 制度的主要内容，分章节列示：

为充分保障内蒙古世环新材料股份公司（以下简称“公司”）2024 年股权激励计划顺利实施，进一步健全公司长效激励机制，充分调动公司核心团队的积极性、主动性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合，推动公司持续稳健快速发展，公司根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》等有关法律、法规、规范性文件和《内蒙古世环新材料股份公司 2024 年股权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）等相关规定，结合公司实际情况，特制订本考核管理办法。

#### 一、考核目的

考虑到公司长远发展，为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，充分调动董事、高级管理人员及核心员工的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

## 二、考核原则

### 1、依法合规原则

公司实施股权激励计划，应当严格按照法律、行政法规的规定履行程序，真实、准确、完整、及时地实施信息披露。任何人不得利用股权激励计划进行内幕交易、操纵证券市场等证券欺诈行为。

### 2、自愿参与原则

公司实施股权激励计划应当遵循公司自主决定，员工自愿参加的原则，公司不得以摊派、强行分配等方式强制员工参加本激励计划。

### 3、风险自担原则

参与本激励计划的员工应有能力正确评估自身风险承担能力，盈亏自负、风险自担。

### 4、激励与约束原则

公司实施股权激励计划应当设立合理的激励约束条件，在充分保障股东利益的前提下，提升公司的核心竞争力和经营业绩，推动公司健康持续发展。

## 三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划所有激励对象，不包括公司监事、实际控制人及其配偶、父母、子女。

## 四、管理机构

公司董事会负责领导和组织本办法规定的各项考核工作，并负责对激励对象进行考核。公司人力资源部门和财务部门等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

## 五、考核指标管理

### （一）个人业绩考核要求

公司对所有激励对象进行个人业绩考核，激励对象当年度可行权的限制性股票根据个人业绩考核结果确定。在本激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。激励对象当年可解除限售的限制性股票数量与其个人上一年度的绩

效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。具体如下：

个人年度绩效考核结果	合格	不合格
个人解限售比例	100%	0%

注：依据激励对象的工作能力、工作业绩达标情况做出绩效考核。若其个人年度绩效考核结果 $\geq 80$ 分，则个人年度绩效考核结果为“合格”；若其个人年度绩效考核结果 $< 80$ 分，则个人年度绩效考核结果为“不合格”。

若激励对象个人考核结果为“合格”，则激励对象将按本激励计划规定的比例解除限售；若激励对象考核年度个人绩效考核结果为“不合格”，则其未能解除限售的，当期限售股票由公司按照授予价格回购注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象限制性股票解除限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2025 年至 2027 年三个会计年度，每个年度考核一次。

## 七、解除限售依据

董事会根据绩效考核报告，确定相关激励对象是否符合解除限售条件及其当年实际解除限售的限制性股票数量。

上述各年度绩效考核结果将作为相应年度限制性股票解除限售的依据。

## 八、考核程序

公司人力资源部门和财务部门等相关部门负责考核数据的搜集和提供。人力资源部门负责考核组织工作，保存考核结果，形成绩效考核报告上交董事会审核。

## 九、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部门应当在考核工作结束后 5 个工作日内，及时将考核结果通知相关激励对象。

如果相关激励对象对自身考核结果存有异议，应当首先与公司人力资源部门沟通解决。如果不能妥善解决，相关激励对象可以通过董事会办公室向董事会提出书面申诉并充分说明异议原因，董事会在接到书面申诉之日起 10 日内，对申诉者的申诉请求予以答复，并根据复核结果做出最终决定。

## （二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部门应当整理、汇总绩效考核所有考核记录及支撑材料，作为保密资料归档并交由董事会办公室统一保存。

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，须由考核结果记录人员签字确认。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存。

## 十、激励对象个人情况发生变化的处理

（一）如激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时，则作如下处理：

1、激励对象非因其过错原因发生职务变更，且仍在公司内（包括子公司任职），其获授的限制性股票按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；

2、劳动合同到期，激励对象主动不续签的；或激励对象主动离职；或因触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等过错行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动合同关系的，则已解除限售股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按照股票授予价格进行回购注销；

3、劳动合同到期，公司决定不续签；或双方协商一致解除劳动合同的；或非激励对象过错被辞退的，则已解除限售股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按照股票授予价格进行回购注销；

4、激励对象按照国家法规及公司规定正常退休，或按照公司制度经公司同意提前退休/退岗的，其获授的限制性股票继续有效，其退休后个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件；

5、激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，对激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票将按照本激励计划规定予以解除限售，激励对象当年个人业绩考核视为“合格”，其离职后个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件；

6、激励对象身故的，在情况发生之日，经董事会决定，对激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，按照本激励计划规定予以解除限售。

（二）如激励对象发生下列可能损害公司利益的情形，本激励计划终止实施，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售：

- 1、激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的；
- 2、存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形的；
- 3、最近12个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚的；
- 4、最近12个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选等；
- 5、对挂牌公司发生上述情形负有个人责任。

内蒙古世环新材料股份有限公司

董事会

2024年12月13日