

证券代码：874369

证券简称：XD 贵鑫环

主办券商：开源证券

铁岭贵鑫环保科技股份有限公司

2025 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

本制度经公司 2025 年 6 月 20 日召开的第二届董事会第六次会议和第二届监事会第五次会议审议。第二届董事会第六次会议因关联董事回避导致非关联董事不足，本制度直接提交股东会审议；第二届监事会第五次会议审议通过了本制度。本制度尚需提交股东会审议。

二、制度的主要内容，分章节列示：

为充分保障铁岭贵鑫环保科技股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年股权激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构及激励约束机制，依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《非上市公众公司监督管理办法》、《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》等相关法律、法规以及《铁岭贵鑫环保科技股份有限公司股权激励计划（草案）》的规定，结合公司实际情况，制定本考核办法。

一、考核目的

- 明确员工行为导向，强化责任意识与执行力。
- 建立分层分类评价体系，推动个人目标与组织战略对齐。
- 促进跨部门协作与人才发展，提升组织整体效能。

二、考核原则

- 考核分数与限制性股票解锁相绑定

股权解锁比例与考核分数严格对应（高于 80 分=100%，高于 70 分低于 80

分=50%, 小于 70 分 0%)。

2、动态量化评分：采用分级评分制（5 分/6 分制），突出关键事件举证。

3、持续改进导向：考核结果与员工激励强挂钩。

三、考核范围

本考核办法适用于铁岭贵鑫环保科技股份有限公司 2025 年股权激励计划中的全体激励对象。

四、考核组织与执行机构

公司董事会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，公司人力资源部门、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，公司董事会负责本办法的审批和执行。

五、考核指标

激励对象当年度可行权的限制性股票根据公司业绩、个人业绩两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核指标

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个解限售期： 2025 年收入 $\geq$ 3.5 亿元且净利润 $\geq$ 4800 万元，解限售/行权比例为 50%；
2	第二个解限售期： 2026 年收入 $\geq$ 4.2 亿元且净利润 $\geq$ 5300 万元，解限售/行权比例为 50%。

注 1：考虑到公司本次股权激励计划设置了限售期，在确认股份支付费用时在限售期/等待期内进行分摊，并计入经常性损益；

注 2：以上指标以公司经审计的合并报表数据为准，其中净利润以不考虑本激励计划实施影响的数值作为计算依据，即净利润的业绩指标=经审计的净利润+本次激励计划当年的股份支付费用；

注 3：上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司层面业绩考核指标如上表所示。本次股权激励业绩考核期内，若公司经审计的单个年度的净利润未达到考核标准，激励对象应当将已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销。

预留部分的限制性股票若在 2025 年 11 月 30 日前（含 2025 年 11 月 30 日）授予，则公司层面业绩考核指标与首次授予部分一致；若在 2025 年 12 月 1 日后（含 2025 年 12 月 1 日）授予，预留部分的限制性股票的解限售安排如下表所示：

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个解限售期： 2026 年收入 $\geq$ 4.2 亿元且净利润 $\geq$ 5300 万元，解限售/行权比例为 50%；
2	第二个解限售期： 2027 年收入 $\geq$ 4.8 亿元，净利润 $\geq$ 6000 万元，解限售/行权比例为 50%。

注 1：考虑到公司本次股权激励计划设置了限售期，在确认股份支付费用时在限售期/等待期内进行分摊，并计入经常性损益；

注 2：以上指标以公司经审计的合并报表数据为准，其中净利润以不考虑本激励计划实施影响的数值作为计算依据，即净利润的业绩指标=经审计的净利润+本次激励计划当年的股份支付费用；

注 3：上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

在上述考核年度内，公司每个会计年度对激励对象考核一次，各年度公司层面业绩考核指标如上表所示。本次股权激励业绩考核期内，若公司经审计的单个年度的净利润未达到考核标准，激励对象应当将已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销。

（二）个人业绩指标

本次股权激励包括董事、高级管理人员、核心员工，存在个人业绩指标。

序号	激励对象个人绩效指标
1	激励对象在等待期内及行权时须持续在岗。
2	激励对象不存在违反公司管理制度给公司造成经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司处分的情形。
3	公司对激励对象个人层面的考核按照公司行政部门对激励对象的综合考评得分组织实施，考核期与公司业绩目标考核对应的年度相同，每年年度考核 80 分以上兑现 100%，70 分以上兑现 50%，70 分及以下 0%。

若当年度公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际解除限售/行权的限制性股票数量=当年计划解除限售数量*公司层面解除限售比例*个人层面解除限售比

例。

六、核心考核维度及评分标准

（一）责任践行（权重 30%）

指标	6 分 - 优异	4 分-达标	0 分-表现不佳
工作主动性：	展现出高度工作热情，对岗位职责履行充分；主动申请新增任务并高质量完成	按要求完成本职工作；服从安排接受新任务	工作懈怠易出错；推诿新任务，态度消极
参与决策：	清晰理解团队目标，主动贡献专业建议；主导改进部门不足并跟踪落实	积极理解任务目标，提出建设性意见；发现不足并督促改进	目标理解不足导致效率低；缺乏主动性拖累团队进度
迎接挑战：	创新工作方法并推广；主动承担高难度任务并协助团队解决问题	尝试新方法配合变革；快速适应新要求并实践 抵触创新	抵触创新，适应力差；回避挑战依赖他人
克服困难：	自主学习解决复杂问题；直面挫折保持韧性，鼓舞团队	多途径解决困难；受挫后仍积极应对	遇困难停滞不前；受挫后情绪低落影响工作
全局观念：	主动沟通客户需求，协同合作超额达成满意度	关注客户需求，跨部门协作解决问题	忽视客户需求，推卸责任不改进服务

（二）践诺力行（权重 30%）

指标	5 分 - 优异	3 分-达标	1 分-表现不佳
风险预判：	卓越判断任务核心风险，提前制定应对方案确保计划推进	合理预估任务可行性，基于经验做出准确判断	目标判断失误频发，承诺后无法履约
目标管理：	协助制定工作计划，制定可量化行动步骤并超额完成	明确团队目标并制订详细	执行计划 目标关联度低，工作计划混乱无序
高效执行：	支持计划并带头落实，带动团队节奏	按时执行任务，合理利用资源	抱怨拖延导致工作失衡
进程监控：	高效达成成果并分享经验，主动汇报进度与风险	按时保质完成任务，定期反馈进展	时间管理松散，影响整体计划
追求成果：	坚韧不拔追求卓越成果，鼓励团队突破预期	面对困难坚持完成目标，持续取得成果	缺乏决心易放弃，态度消极
总结提升：	主动复盘问题并改进流程，积极寻求反馈规划发展	分析错误原因并防止复发，重视改进建议	重复犯错不改进，忽视反馈成长

（三）臻于至善（权重 20%）

指标	5 分 - 优异	3 分-达标	1 分-表现不佳
高标准要求：	以长远职业目标自我鞭策，主动提升综合能力	清晰工作标准并设立高业绩指标	目标模糊得过且过，缺乏自我要求
职业认知：	动钻研业务并清晰阐述公司运作，审慎决策	了解业务流程，决策时考虑全局影响	业务认知浅薄，决策轻率不顾后果
创新能力：	发散思维提出创新方案并推动落地	支持新观念并灵活应用	囿于传统模式，难以适

		于工作	应变化
持续改进：	主动优化工作流程并提出改进方案	发现问题并提出优化建议	墨守成规拒绝改变。

（四）合力共赢（权重 20%）

指标	5 分 - 优异	3 分-达标	1 分-表现不佳
有效沟通：	清晰表达并调整沟通风格，主动征求反馈	准确传递信息并倾听他人意见	沟通不畅导致信息失真
合作精神：	建立良好人际关系，促进团队和谐共赢	尊重他人并主动提供帮助	冲突频发忽视团队利益
跨部门协作：	主动建立跨部门关系，推动高效解决问题	快速对接任务并灵活调整合作方式	跨部门沟通障碍多，态度消极
职业发展：	制定职业规划并积极参与提升活动	明确自身短板并主动学习	对职业发展漠不关心

七、考核实施流程

1、过程管理（季度跟踪）

员工提交《OKR 季度报告》，重点标注关键事件，上级每月进行《绩效进度面谈》。

2、年终考评（次年 1 月）

评分规则得分计算方式

基础分：各维度最低得分 如“风险预判”得 1 分，则该维度得分为 1 分

加分项：超额完成目标 每超 10%加 0.5 分（封顶+3 分）

减分项：重大失误 如因个人原因导致项目中断，直接扣 2 分

最终得分=Σ（各维度得分）总分范围

八、附则

1、本办法经股东会审议通过后生效，解释权归董事会薪酬与考核委员会；

2、每年 12 月进行制度修订，需经三分之二以上股东代表同意。

铁岭贵鑫环保科技股份有限公司

董事会

2025 年 6 月 23 日