

# 玉禾田环境发展集团股份有限公司

## 2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法

玉禾田环境发展集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，充分调动员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，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，制定并拟实施2021年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证本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》等法律、法规和规范性文件、以及《玉禾田环境发展集团股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《玉禾田环境发展集团股份有限公司2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、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，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，保证本次激励计划的顺利实施，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，实现本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密结合，达到激励和约束的效果，提高公司管理效率，达成公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核对象

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括但不限于公司（含分公司及控股子公司）核心管理人员、核心技术（业务）人员。

### 四、考核机构

(一) 公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

(二) 公司董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核激励对象的考核评价工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责考核信息的收集和整理，并确保真实性和可靠性。

(四) 公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

## 五、考核标准

### (一) 公司层面的业绩考核要求

公司本次激励计划的考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2021年	以公司2020年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于20%；
第二个归属期	2022年	以公司2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于40%；
第三个归属期	2023年	以公司2020年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于60%。

注：(1) 上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入。

(2) 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。

### (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公司内部绩效考核相关制度实施，公司依据激励对象考核结果确认其归属比例。激励对象个人考核结果分为“合格”和“不合格”两个等级，考核结果为“合格”的，个人层面可归属比例按照考核得分确定（如个人考核得分为X，当年个人可归属比例为X%）；考核结果为“不合格”的，个人层面可归属比例为0。

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=

个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

## 六、考核结果管理

### （一）考核结果反馈及应用

激励对象有权了解个人考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后10个工作日内将考核结果通知激励对象。

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。

公司根据激励对象的个人考核结果办理当期限制性股票归属事宜。

### （二）考核结果留档

考核评价工作结束后，考核结果由公司人力资源部留档保存，保存期5年。超过保存期的，经公司董事会薪酬与考核委员会批准，由公司人力资源部统一办理档案销毁事宜。

## 七、附则

（一）本办法由公司董事会负责制定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件的有关规定执行。

（二）本办法经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式生效后实施。

玉禾田环境发展集团股份有限公司

董事会

二〇二一年七月二十三日