

证券代码：300021

证券简称：大禹节水

公告编号：2023-097

债券代码：123063

债券简称：大禹转债

大禹节水集团股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

大禹节水集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权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》等法律、法规和规范性文件、以及《大禹节水集团股份有限公司章程》、《大禹节水集团股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为了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、数据化、制度化，保证股权激励计划的顺利实施，同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，最大程度发挥股权激励的作用，确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公开、公平、公正的原则，严格按照本办法和考核对象的绩效进行评价，通过股权激励计划与激励对象工作业绩紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东价值最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含下属分、子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干（不包含独立董事、监事），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。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务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) 公司董事会负责考核结果的审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中,相关关联董事应予以回避。

五、考核标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2021-2024 年四个会计年度,每个会计年度考核一次,首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标
首次授予限制性股票 第一个解除限售期	以 2020 年净利润为基数, 2021 年净利润增长率不低于 30%
首次授予限制性股票 第二个解除限售期	以 2020 年净利润为基数, 2022 年净利润增长率不低于 50%
首次授予限制性股票 第三个解除限售期	以 2020 年净利润为基数, 2023 年净利润增长率不低于 80%
首次授予限制性股票 第四个解除限售期	以 2020 年净利润为基数, 2024 年净利润增长率不低于 110%

本激励计划预留的限制性股票各年度业绩考核目标如下:

1、若预留部分限制性股票于 2021 年度授出,则各年度业绩考核如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标
预留的限制性股票 第一个解除限售期	以 2020 年净利润为基数, 2021 年净利润增长率不低于 30%
预留的限制性股票 第二个解除限售期	以 2020 年净利润为基数, 2022 年净利润增长率不低于 50%
预留的限制性股票 第三个解除限售期	以 2020 年净利润为基数, 2023 年净利润增长率不低于 80%
预留的限制性股票 第四个解除限售期	以 2020 年净利润为基数, 2024 年净利润增长率不低于 110%

2、若预留部分限制性股票于 2022 年度授出,则各年度业绩考核如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标
预留的限制性股票 第一个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 50%
预留的限制性股票 第二个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 80%
预留的限制性股票 第三个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 110%

注：上述“净利润”指经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计后的归属于母公司股东的净利润，且剔除本次及其他激励计划股份支付费用的影响。

公司层面的考核结果取决于公司层面实际完成率（R），对应的公司层面系数（M）如下：

公司层面 实际完成率（R）	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 90\%$	$90\% > R \geq 80\%$	$80\% > R \geq 70\%$	$R < 70\%$
公司层面系数（M）	100%	90%	80%	70%	0%

注：（1）当期业绩完成率（R）指当期净利润增长率完成率

（2）当期净利润增长率完成率=当期净利润实际增长率/当期净利润目标增长率

2023 年度及 2024 年度：若公司层面实际完成率达到 70%及以上，激励对象按照规定比例解除限售，若公司层面实际完成率未达到 70%，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售或递延至下期解除限售，不能解除限售的部分由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（二）个人层面绩效考核要求

薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的整体业绩进行综合评估，并依据激励对象的业绩完成情况、能力提升情况确定其考核结果是否合格。若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际解除限售额度=公司层面系数（M）×个人层面系数（N）×个人当年计划解除限售额度。

个人层面上一年度考核结果	合格	不合格
个人层面系数（N）	100%	0%

若激励对象个人业绩考核结果为“合格”，则激励对象将按本激励计划规定的比例解除限售；若激励对象个人业绩考核结果为“不合格”，则取消该激励对象当期解除限售额度，由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间和次数

（一）考核期间

考核期间为激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2021-2024 年四个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

（一）公司人力资源部在董事会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董事会薪酬与考核委员会。

（二）董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后五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委员会申诉，薪酬委员会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

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，人力资源部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案保存。

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十年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬委员会统一销毁。

九、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本

股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本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、本股权激励计划执行。

3、本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

大禹节水集团股份有限公司董事会

2023年08月22日