

科顺防水科技股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

（2022 年修订稿）

科顺防水科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司中层管理人员、核心技术（业务）骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》（以下简称“《上市规则》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了 2021 年限制性股票激励计划。

为保证 2021 年限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、《科顺防水科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括但不限于公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员（包含未来预留授予的激励对象）。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。公司人力资源中心负责具体实施考核工作，人力资源中心对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授限制性股票：

1、公司未发生以下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

（1）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（3）最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象在获授限制性股票后，需同时满足以下条件方可分批次办理归属事宜：

1、公司未发生如下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利

利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；

2、激励对象未发生如下任一情形：

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥证监会认定的其他情形；

⑦公司董事会认定的其他不予归属的情形。

某一激励对象发生上述第 2 条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，预留授予限制性股票的考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予部分的各年度业绩考核目标如下表所示：

首次授予归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以2021年净利润为基数，2022年净利润比2021年净利润增长不低于25%；且2022年公司经营性现金流量净额大于零。
第二个归属期	以2021年净利润为基数，2023年净利润比2021年净利润增长不低于56%；且2023年公司经营性现金流量净额大于零。
第三个归属期	以2021年净利润为基数，2024年净利润比2021年净利润增长不低于95%；且2024年公司经营性现金流量净额大于零。

预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

预留授予归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以2021年净利润为基数，2023年净利润比2021年净利润增长不低于56%；且2023年公司经营性现金流量净额大于零。

预留授予归属期	业绩考核目标
第二个归属期	以2021年净利润为基数，2024年净利润比2021年净利润增长不低于95%；且2024年公司经营性现金流量净额大于零。

上述“净利润”指标中，2021年净利润为归属于上市公司股东扣除非经常性损益，以及扣除2021年当年度按单项计提的应收款项（包括应收账款和应收票据）坏账准备影响后的净利润，2022年、2023年、2024年净利润均指归属于上市公司股东且剔除股权激励成本影响后的净利润。

由本次股权激励产生的成本将在管理费用中列支。

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（4）个人层面绩效考核要求

个人层面的绩效考核采取个人业绩达成70%+薪酬委员会评定30%的方式。

个人业绩达成	薪酬委员会评定	综合得分	综合得分对应归属比例
年度绩效为A/B；或业绩达成90%以上=70	薪酬委员会对全体激励人员工作表现进行评价、修正分值：0-30分	80-100	100%
年度绩效为C，或业绩达成80%以上=50		70-79	70%
年度绩效为D及以下，或业绩达成低于80%=0		69分及以下	0

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

预留部分在授予后，相关激励对象的考核指标参照本管理办法执行。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票归属的前一会计年度。

2、考核次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为2022-2024年三个会计年度，其中首次授予限制性股票的考核年度为2022-2024年三个会计年度，预留授予限制性股票的考核年度为2023-2024年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、归属

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的归属资

格及数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

八、考核程序

公司人力资源中心、董事会秘书办公室等部门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。

九、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源中心、董事会秘书办公室等部门需保留绩效考核所有考核记录。

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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源中心和董事会秘书办公室负责统一销毁。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

科顺防水科技股份有限公司

董 事 会

2022年1月18日