

北京东方雨虹防水技术股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证北京东方雨虹防水技术股份有限公司（以下简称“公司”）2023 年限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员、子公司主要管理人员、核心业务（技术）骨干诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际情况，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 2023 年限制性股票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 2023 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员、中层管理人员、子公司主要管理人员、核心业务（技术）骨干及董事会认为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（不包括独立董事、监事及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），具体名单由董事会下设薪酬与考核委员会审议并确定。

四、考核机构

1、董事会下设的薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核考核工作；公司人力资源主管部门负责考核的具体实施工作。

2、公司董事会办公室、财务部、审计部负责协助考核工作的进行，包括相

关考核数据的搜集和提供、复核、核算等，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司股东大会和董事会负责本办法的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本计划首次授予部分限制性股票及 2023 年 9 月 30 日前授予的预留部分限制性股票考核年度为 2023-2026 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。各年度业绩考核目标及解除限售比例安排如下表所示：

| 解除限售期 | 业绩考核目标 |
|----------|--|
| 第一个解除限售期 | 以 2022 年净利润为基数，2023 年公司净利润增长率不低于 50%； 2023 年应收帐款增长率不高于营业收入增长率。 |
| 第二个解除限售期 | 以 2022 年净利润为基数，2024 年公司净利润增长率不低于 80%； 2024 年应收帐款增长率不高于营业收入增长率。 |
| 第三个解除限售期 | 以 2022 年净利润为基数，2025 年公司净利润增长率不低于 116%； 2025 年应收帐款增长率不高于营业收入增长率。 |
| 第四个解除限售期 | 以 2022 年净利润为基数，2026 年公司净利润增长率不低于 159%； 2026 年应收帐款增长率不高于营业收入增长率。 |

注：①上述“净利润”、“净利润增长率”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，但剔除本次及其他激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

若本激励计划预留限制性股票在 2023 年 9 月 30 日后授予，考核年度为 2024-2027 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标及解除限售比例安排如下表所示：

| 解除限售期 | 业绩考核目标 |
|----------|--|
| 第一个解除限售期 | 以 2022 年净利润为基数，2024 年公司净利润增长率不低于 80%； 2024 年应收帐款增长率不高于营业收入增长率。 |
| 第二个解除限售期 | 以 2022 年净利润为基数，2025 年公司净利润增长率不低于 116%； 2025 年应收帐款增长率不高于营业收入增长率。 |
| 第三个解除限售期 | 以 2022 年净利润为基数，2026 年公司净利润增长率不低于 159%； 2026 年应收帐款增长率不高于营业收入增长率。 |
| 第四个解除限售期 | 以 2022 年净利润为基数，2027 年公司净利润增长率不低于 211%； 2027 年应收帐款增长率不高于营业收入增长率。 |

若当期解除限售条件未达成，则所有激励对象对应的限制性股票不得解除限

售，由公司按照本计划的规定回购并注销。

由本次股权激励产生的限制性股票成本将在管理费用中列支。

（二）激励对象个人层面绩效考核

激励对象个人层面考核在公司层面业绩考核达标的情况下，激励对象当年实际可解除限售限制性股票额度与其上年度绩效考核结果相关，具体参照公司现行绩效考核相关管理办法。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象解除限售限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励计划期间每年度一次。

七、考核程序

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。

八、考核结果的反馈及应用

1、被考核者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结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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；

3、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

4、考核结果作为限制性股票解除限售的依据：

（一）绩效考核结果作为限制性股票的解除限售依据：公司某业务板块层面考核不达标，对应业务板块所有激励对象所持该年度可解除限售的限制性股票全部作废；公司某业务板块层面考核达标时，根据激励对象上年度绩效考核结果确定其当年可解除限售的限制性股票额度。

(二) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及解除限售数量；

(三) 考核结束后，董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

九、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须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，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期为本次限制性股票激励计划结束后三年。

十、附则

本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件及公司章程的规定执行，本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规定相抵触的，应及时对本办法进行修订。本办法由公司董事会负责解释。本办法自股东大会审议通过之日起开始实施，修改时亦同。

北京东方雨虹防水技术股份有限公司董事会

2023年6月6日