

宁波水表（集团）股份有限公司

2024 年股票期权激励计划考核管理办法

为进一步健全宁波水表（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）长效激励机制和利益共享机制，充分调动公司核心员工的积极性与创造性，加快公司变革和高质量发展进程，推进公司发展战略和经营目标的实现，公司制定了《宁波水表（集团）股份有限公司 2024 年股票期权激励计划》（以下简称“本激励计划”），为保证公司本激励计划的顺利进行，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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《宁波水表（集团）股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本考核办法。

一、考核目的

进一步完善公司激励约束机制，保证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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，为对公司未来经营和发展起到重要作用的核心人才，包括但不限于核心管理人员及骨干员工。

四、考核机构

（一）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。

（二）公司人力资源部、财务部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。

五、绩效考核评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划的行权考核年度为 2024 年、2025 年共 2 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的行权条件。

行权期	业绩考核目标	行权比例
第一个行权期	以 2022 年及 2023 年业绩平均数为基数，2024 年营业收入增长率不低于 8%	50%
第二个行权期	以 2022 年及 2023 年业绩平均数为基数，2025 年营业收入增长率不低于 13%	50%

注：上述“2022 年及 2023 年业绩平均数”指公司 2022 年及 2023 年度，连续两个会计年度经审计的合并利润表中营业收入的算术平均数。

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权。若各行权期内，公司当期业绩未达成上述业绩考核目标，激励对象对应考核年度的可行权股票期权不得行权，均由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

若公司层面的业绩考核达标，则本激励计划将对激励对象个人层面进行绩效考核。由公司人力资源部按照公司内部考核制度对激励对象当年绩效考核结果进行综合评定，董事会薪酬与考核委员会负责审核绩效考核的执行过程和结果，并最终依据个人绩效考核结果确定激励对象对应个人层面行权系数如下：

销售部门（国内贸易部、国际贸易部）员工考核指标：

考核结果	A	B	C	D
对应行权系数	100%	90%	80%	0%

其他部门（含子公司）员工考核指标：

考核结果	A	B	C
对应行权系数	100%	80%	0%

注：在公司业绩目标达成的前提下，个人行权标的股票权益数量=目标行权数量×行权系数。

若激励对象个人绩效考核结果不合格，未能解锁对应比例，则激励对象对应考核年度的可行权股票期权不得行权，均由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划的考核会计年度分别为 2024 年、2025 年。

（二）考核次数

本激励计划每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在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薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

八、行权

（一）薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资格及行权数量。

（二）绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

九、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者反馈考核结果。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核反馈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。

（三）考核结果作为股票期权行权的依据。

十、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部等相关实施部门须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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，须经当事人签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该激励计划结束五年后由相关实施部门负责统一销毁。

十一、附则

（一）本办法由公司薪酬与考核委员会负责制订及修订，并由公司董事会负

责解释。

（二）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、本激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本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、本激励计划执行。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、规范性文件等存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、规范性文件等规定为准。

（三）本办法自公司股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

宁波水表（集团）股份有限公司

2024年4月13日