

## 广州广日股份有限公司

### 2023 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

广州广日股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司的长效激励约束机制，吸引和留住公司核心管理、技术和业务人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，公司制订了《广州广日股份有限公司 2023 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”或“股权激励计划”）。

为保证公司本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》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175号）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配〔2008〕171号）、《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》（国资考分〔2020〕178号）等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

#### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是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指标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

#### 第二条 考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；

(二) 考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

### **第三条 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，包括在公司（含控股子公司）任职的公司董事、高级管理人员、其他管理人员和核心骨干，不包括独立董事、监事、单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

### **第四条 考核机构及执行机构**

(一) 董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”)负责本次股权激励计划的组织、实施工作；

(二) 证券部、人力资源部及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；

(三) 人力资源部组建考核小组负责具体考核工作，负责向薪酬委员会的报告工作；

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

### **第五条 绩效考核指标及标准**

激励对象获授的股票期权/限制性股票能否行权/解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2024 年-2026 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的行权/解除限售条件之一，授予的权益的业绩考核目标如下表所示：

行权/ 解除限售期	业绩考核目标
第一个行权期/ 解除限售期	以 2020 年-2022 年三年扣非后净利润平均值为基数，2024 年扣非后净利润增长率不低于 12.82%，且不低于同行业均值； 2024 年扣非后的净资产收益率不低于 7.18%，且不低于同行业均值； 2024 年总资产周转率不低于 0.63； 以 2020 年-2022 年三年电梯销量平均值为基数，2024 年电梯销量增长率不低于 50%； 2024 年研发投入占营业收入比例不低于 3.5%。
第二个行权期/ 解除限售期	以 2020 年-2022 年三年扣非后净利润平均值为基数，2025 年扣非后净利润增长率不低于 23.00%，且不低于同行业均值； 2025 年扣非后的净资产收益率不低于 7.49%，且不低于同行业均值； 2025 年总资产周转率不低于 0.64； 以 2020 年-2022 年三年电梯销量平均值为基数，2025 年电梯销量增长率不低于 65%； 2025 年研发投入占营业收入比例不低于 3.5%。
第三个行权期/ 解除限售期	以 2020 年-2022 年三年扣非后净利润平均值为基数，2026 年扣非后净利润增长率不低于 36.91%，且不低于同行业均值； 2026 年扣非后的净资产收益率不低于 7.66%，且不低于同行业均值； 2026 年总资产周转率不低于 0.65； 以 2020 年-2022 年三年电梯销量平均值为基数，2026 年电梯销量增长率不低于 80%； 2026 年研发投入占营业收入比例不低于 3.5%。

注：1、根据证监会行业分类，公司属于“制造业-C34 通用设备制造业”，同行业选取该类别下的全部 A 股上市公司；

2、以上“扣非后净利润”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，“扣非后的净资产收益率”是指经审计的扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率，但“扣非后净利润”与“扣非后净资产收益率”均以剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据；“电梯销量”以公司年度报告中披露的电梯销量数据为准；

3、上述行权/解除限售考核条件中 2020 年-2022 年的业绩数据以当年年报披露的数据为准；

4、在年度考核过程中同行业企业若出现主营业务发生重大变化、对营业收入和净利润影响较大的资产出售或收购、重大资产重组或出现偏离幅度过大的样本极值等情况，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

行权/解除限售期内，公司为满足行权/解除限售条件的激励对象办理行权/解除限售事宜。若各行权/解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划行权/解除限售的股票期权/限制性股票均不得行权/解除限售，激励对象对应考核当年不可行权的股票期权由公司注销；考核当年未能解除限售限制性股票由公司授予价格与市场价格孰低者回购注销。

## （二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据内部绩效考核制度执行。激励对象个人绩效考核结果分为“优秀”、“良好”、“称职”、“不称职”四个等级。

考核结果	优秀	良好	称职	不称职
行权/解除限售系数	100%	100%	80%	0%

个人当年可行权/解除限售额度=个人当年计划行权/解除限售额度×行权/解除限售系数

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象考核年度个人绩效考核结果为优秀、良好，则激励对象对应考核当年计划行权/解除限售的股票期权/限制性股票全部行权/解除限售；若激励对象考核年度个人绩效考核结果为称职，则激励对象对应考核当年计划行权/解除限售的股票期权/限制性股票的行权/解除限售比例为80%；若激励对象考核年度个人绩效考核结果为不称职，则激励对象对应考核当年计划行权/解除限售的股票期权/限制性股票均不得行权/解除限售。激励对象对应考核当年不可行权的股票期权由公司注销；激励对象未能解除限售的限制性股票由公司授予价格与市场价格孰低者进行回购注销。

## 第六条 考核程序

人力资源部等相关部门在薪酬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委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

## 第七条 考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每年考核一次。

## 第八条 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 5 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 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为股票期权/限制性股票行权/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 10 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。

## 第九条 附则

（一）本办法由薪酬委员会制订及修订，并由董事会负责解释。

（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、本股权激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划的规定执行。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。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）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

广州广日股份有限公司董事会

2023 年 12 月 27 日