

## 广东电声市场营销股份有限公司

### 2021 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法

广东电声市场营销股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司高级管理人员、核心骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《广东电声市场营销股份有限公司 2021 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”、“股权激励计划”）。

为保证公司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目标，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，授予对象包括公司公告本激励计划时在公司（含控股子公司，下同）任职的高级管理人员及核心骨干人员，不包括电声股份的独立董事、监事、外籍员工、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。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）拟定名单，并经公司监

事会核实确定。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或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) 薪酬委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源管理部门组成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。

(三) 公司人力资源管理部门、财务管理部门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。

#### 第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票及股票期权能否归属/行权将根据公司及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

本激励计划授予的限制性股票及股票期权在 2021 年-2023 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属/行权条件之一。本激励计划授予的限制性股票及股票期权的业绩考核目标如下表所示：

归属/行权安排	业绩考核目标
第一个归属/行权期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2021 年营业收入较 2020 年增长率不低于 10%； (2) 2021 年净利润较 2020 年增长率不低于 10%。
第二个归属/行权期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2022 年营业收入较 2021 年增长率不低于 10%； (2) 2022 年净利润较 2021 年增长率不低于 10%。
第三个归属/行权期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2023 年营业收入较 2022 年增长率不低于 10%； (2) 2023 年净利润较 2022 年增长率不低于 10%。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表后的营业收入；“净利润”指经审计的扣除非经常

性损益后归属于上市公司股东的净利润，但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。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理限制性股票归属事宜。若各归属期内，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可归属的限制性股票均不得归属，由公司作废失效。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，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可行权的股票期权均不得行权，公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。

## （二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象只有在相应考核年度个人绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额归属/行权当期限制性股票/股票期权，归属/行权数量依据激励对象所属的类别及对应的个人绩效考核结果确定。激励对象的类别划分根据公司与激励对象签署的《股权激励授予协议书》约定。第一类与第二类激励对象未获授股票期权。

### ① 第一类激励对象、第二类激励对象

第一类激励对象和第二类激励对象的个人绩效考核分为合格、不合格两个等级：

考核等级	合格	不合格
当期归属系数	100%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象个人当期实际归属额度=个人当期归属系数×个人当期计划归属额度。当期未能归属的限制性股票由公司作废失效。

### ② 第三类激励对象

第三类激励对象的个人绩效考核分位 A、B+、B、C、D 五个等级：

绩效评定	A、B+	B	C	D
当期归属/行权系数	100%	80%	60%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，第三类激励对象个人当期实际归属/行权额度=个人当期归属/行权系数×个人当期计划归属/行权额度。当期未能归属的限制性股票由公司作废失效，当期未能行权的股票期权由公司注销。

## 第六条 考核程序

公司人力资源管理部门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

### （一）考核期间

激励对象每期限限制性股票归属或股票期权行权的前一会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2021-2023 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，可与人力资源管理部门沟通解决。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行权或限制性股票归属的依据。

### （二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源管理部门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 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司薪酬委员会统一销毁。

## 第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（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、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、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、股权激励计划执行。

（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。

广东电声市场营销股份有限公司

2021 年 10 月 26 日