



广西柳工机械股份有限公司
2023 年股票期权激励计划实施考核办法

二零二三年四月

广西柳工机械股份有限公司(以下简称“柳工”、“公司”或“本公司”),为了通过建立长期激励机制加速实现战略转型、促进业务创新与拓展,促进股东价值的最大化和国有资产保值增值,完善公司治理,深化薪酬制度改革,吸引和保留实现公司战略目标所需的关键人才,促进公司长远战略目标的实现,特制订《广西柳工机械股份有限公司 2023 年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“股票期权激励计划”、“本激励计划”或“计划”)。为保证上述股票期权激励计划经相关机构批准后顺利实施,根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》;国务院国资委颁布的《国有控股上市公司(境内)实施股权激励试行办法》、《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》;中国证监会颁布的《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,结合公司实际,针对股票期权激励计划的授予,特制订本实施考核办法。

一、总则

(一)目的

进一步健全公司激励与约束机制,为股票期权激励计划激励对象的资格认定提供合理、有效考核依据,为股票期权的授予和行权、个人获授股票期权实际行权比例提供业绩挂钩依据,保证股票期权激励计划的顺利实施。在最大程度上发挥股票期权激励计划的激励作用,进而实现公司的可持续发展和为股东带来更高效更持续的回报。

(二)原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行客观的评价，实现股权激励与本人工作业绩、行为表现紧密结合。

（三）考核对象

本办法适用于《广西柳工机械股份有限公司 2023 年股票期权激励计划(草案)》中所确定的全体激励对象。

二、管理机构及职责

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责考核工作；

（二）公司薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；

（三）公司人力资源部由薪酬与考核委员会授权，负责具体实施考核工作，薪酬与考核委员会对考核过程进行指导与监督；

（四）公司人力资源部负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

三、考核体系

（一）考核内容

1、公司层面：反映股东回报和公司价值创造的综合性指标、反映公司持续成长能力的指标以及反映公司运营质量的指标；

2、激励对象个人层面：任一被考核对象的工作业绩和行为表现；公司董事、高级管理人员还须接受经济责任审计。

(二) 考核指标

1、公司层面。

首次授予的股票期权各年度公司层面业绩考核指标如下表所示：

阶段名称	业绩考核指标
第一个行权期	2024年归母净资产收益率不低于【6.0%】，且不低于同行业平均业绩或者对标公司75分位值；2024年利润总额比2022年增长不低于【20%】，且不低于同行业平均业绩或者对标公司75分位值；2024年经济增加值不低于5.0亿或达到集团下达的目标值。
第二个行权期	2025年归母净资产收益率不低于【6.5%】，且不低于同行业平均业绩或者对标公司75分位值；2025年利润总额比2022年增长不低于【35%】，且不低于同行业平均业绩或者对标公司75分位值；2025年经济增加值不低于6.0亿或达到集团下达的目标值。
第三个行权期	2026年归母净资产收益率不低于【7.0%】，且不低于同行业平均业绩或者对标公司75分位值；2026年利润总额比2022年增长不低于【50%】，且不低于同行业平均业绩或者对标公司75分位值；2026年经济增加值不低于7.0亿或达到集团下达的目标值。

预留部分相应各年度公司层面业绩考核指标与首次授予部分一致。具体如下表所示：

预留部分阶段名称	业绩考核指标
第一个行权期	2024年归母净利润资产收益率不低于【6.0%】，且不低于同行业平均业绩或者对标公司75分位值；2024年利润总额比2022年增长不低于【20%】，且不低于同行业平均业绩或者对标公司75分位值；2024年经济增加值不低于5.0亿或达到集团下达的目标值。
第二个行权期	2025年归母净利润资产收益率不低于【6.5%】，且不低于同行业平均业绩或者对标公司75分位值；2025年利润总额比2022年增长不低于【35%】，且不低于同行业平均业绩或者对标公司75分位值；2025年经济增加值不低于6.0亿或达到集团下达的目标值。
第三个行权期	2026年归母净利润资产收益率不低于【7.0%】，且不低于同行业平均业绩或者对标公司75分位值；2026年利润总额比2022年增长不低于【50%】，且不低于同行业平均业绩或者对标公司75分位值；2026年经济增加值不低于7.0亿或达到集团下达的目标值。

对标公司选择

按照中国证监会行业分类标准，柳工属于“专用设备制造业”，公司对标企业选取与柳工主营业务较为相似的，且综合实力、盈利能力、资产规模等方面可比的 A 股上市公司，同时考虑经营结构稳定性和经营规模可比性等，剔除了变动幅度异常样本后，选取以下 24 家上市公司作为本期激励计划行权的业绩考核指标对标公司：

证券代码	证券简称
------	------

证券代码	证券简称
600031.SH	三一重工
000157.SZ	中联重科
000425.SZ	徐工机械
002097.SZ	山河智能
600761.SH	安徽合力
603338.SH	浙江鼎力
603298.SH	杭叉集团
000680.SZ	山推股份
600984.SH	建设机械
000923.SZ	河钢资源
600262.SH	北方股份
600560.SH	金自天正
600582.SH	天地科技
601106.SH	中国一重
601608.SH	中信重工
601717.SH	郑煤机
603012.SH	创力集团
603698.SH	航天工程

证券代码	证券简称
002526.SZ	山东矿机
002554.SZ	惠博普
002691.SZ	冀凯股份
300099.SZ	精准信息
300191.SZ	潜能恒信
300818.SZ	耐普矿机

在年度考核过程中同行业或对标企业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值,则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

2、激励对象个人层面

在公司业绩达到股票期权行权条件,且所授股票期权满足行权时间安排时,激励对象个人实际可行权股票期权比例将在个人本批应生效股票期权范围内,根据个人年度绩效考核结果进行确定。

个人当年实际可行权比例=个人所在单位实际可行权比例×个人实际可行权比例

激励对象个人所在单位考核结果与期权可行权比例的关系如下表所示:

所在单位年度组织绩效结果	所在单位实际可行权比例
优秀	100%
良好	90%
合格	80%
不合格	0

激励对象个人考核结果与期权可行权比例的关系如下表所示：

个人年度考核结果	个人实际可行权比例
优秀	100%
良好	95%
合格	90%
不合格	0

若激励对象某一股票期权行权期的个人年度绩效等级为合格及以上，则其当期绩效表现达到行权条件，在满足其他行权条件下，可以申请当期实际可行权股票期权的行权；若激励对象的个人年度绩效等级为不合格，则其当期业绩表现未达到行权条件，取消其该期股票期权行权资格。

对于公司董事、高级管理人员，根据任职期间的考核结果确定生效比例。如果任期内经济责任审计中发现经营业绩不实、国有资产流失、经营管理失职以及存在重大违法违规的行为，则其获授的股票期权（包括未生效的和已生效未行权的）全部失效；已经行权获得的股票期权收益应当上交公司。

（三）考核流程

1、绩效考核每年进行一次；

2、公司绩效管理办公室负责具体考核操作，根据被考核人年度工作业绩目标完成情况及行为表现情况进行评估，并形成被考核人年度绩效考核结果。其中，公司董事、高级管理人员年度考核结果和经济责任审计结果须报公司薪酬与考核委员会备案。

(四) 考核结果的管理

1、考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会或人力资源部应在考核结束后三十个工作日内向被考核人通知考核结果。

四、附则

本办法自印发之日开始执行，由董事会负责解释与修订。