

广电计量检测集团股份有限公司 2023 年股票期权与限制性股票激励计划 实施考核管理办法

广电计量检测集团股份有限公司（以下简称“公司”）为保证 2023 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”“本激励计划”）的顺利实施，确保权益授予与行权/解除限售切合公司的实际管理需要，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，根据国家有关规定和公司实际，特制定 2023 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法（以下简称“本办法”）。

一、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，以实现本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。

二、考核范围

本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括：公司高级管理人员、对公司经营业绩有直接影响的其他管理人员及核心骨干。

三、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

四、考核制度

各类激励对象的绩效评价工作根据公司相应考核办法具体规定执行。

五、考核体系

（一）公司层面业绩考核

1. 行权/解除限售业绩考核条件

本激励计划的业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	业绩考核条件
第一个行权/解除限售期	1. 以2020-2022年净利润均值为基数，2024年净利润增长率不低于82%，且不低于同行业平均水平； 2. 2024年净资产现金回报率（EOE）不低于25%，且不低于同行业平均水平； 3. 2024年现金营运指数不低于0.93； 4. 以2020-2022年研发投入均值为基数，2024年研发投入增长率不低于52%。
第二个行权/解除限售期	1. 以2020-2022年净利润均值为基数，2025年净利润增长率不低于128%，且不低于同行业平均水平； 2. 2025年净资产现金回报率（EOE）不低于27%，且不低于同行业平均水平； 3. 2025年现金营运指数不低于0.95； 4. 以2020-2022年研发投入均值为基数，2025年研发投入增长率不低于75%。
第三个行权/解除限售期	1. 以2020-2022年净利润均值为基数，2026年净利润增长率不低于175%，且不低于同行业平均水平； 2. 2026年净资产现金回报率（EOE）不低于28.5%，且不低于同行业平均水平； 3. 2026年现金营运指数不低于0.97； 4. 以2020-2022年研发投入均值为基数，2026年研发投入增长率不低于100%。

注：1. 净利润指归属上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润；EOE=EBITDA（反推法）÷平均净资产，平均净资产为期初与期末归属于上市公司股东的净资产算术平均。

2. 现金营运指数=经营现金净流量÷经营所得现金，经营所得现金=净利润+资产减值准备+固定资产折旧、油气资产折旧、生产性生物资产折旧+无形资产摊销+长期待摊费用摊销

+待摊费用减少+预提费用增加+处置固定资产、无形资产和其他长期资产的损失+固定资产报废损失+公允价值变动损失+财务费用+投资损失+递延所得税资产减少+递延所得税负债增加。

3. 在本激励计划有效期内，若公司实施公开发行或非公开发行等影响净资产的行为，则新增加的净资产和对应的净利润不列入业绩考核计算范围。

若激励计划某个行权/解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期股票期权/限制性股票不可行权/解除限售，由公司注销/回购注销。

（二）激励对象个人绩效考核

根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀、良好、合格和不合格四个档次。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权/解除限售系数确定激励对象实际行权/解除限售的股份数量：

考评结果	优秀	良好	合格	不合格
行权/解除限售系数	1.0		0.8	0

在完成公司业绩考核的前提下，激励对象各年实际可行权/解除限售的股份数量=个人当年计划可行权/解除限售的股份数量×个人绩效考核结果对应的行权/解除限售系数。

因个人层面绩效考核结果导致当期不可行权/解除限售的股票期权/限制性股票不得递延至下期行权/解除限售，由公司注销/回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划考核年度分别为 2024、2025、2026 年度。

（二）考核次数

本激励计划期间行权/解除限售考核年度为每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源中心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、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可于收到通知后五个工作日内与人力资源中心沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自激励计划生效后实施。

广电计量检测集团股份有限公司

2023 年 10 月