

# 箭牌家居集团股份有限公司

## 2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法

箭牌家居集团股份有限公司（以下简称“箭牌家居”或“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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，按照收益与贡献匹配的原则，公司拟对公司高级管理人员（如有）、中层管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他人员进行股权激励，制定了《箭牌家居集团股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“2023年股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司2023年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、法规和规范性文件、以及《箭牌家居集团股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司2023年股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司2023年股权激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员（如有）、中层管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

### 四、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，并负责对本激励计划激励对象进行考核。公司人力资源部门负责具体实施考核工作。人力资源部门

对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

## 五、考核指标及标准

### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为2023-2025年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为限制性股票解除限售的前提条件。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	公司层面业绩考核目标
第一个解除限售期	以公司2022年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于15%；且以公司2022年扣除非经常性损益的净利润为基数，2023年扣除非经常性损益的净利润增长率不低于20%。
第二个解除限售期	以公司2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于10%；且以公司2023年扣除非经常性损益的净利润为基数，2024年扣除非经常性损益的净利润增长率不低于15%。
第三个解除限售期	以公司2024年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于10%；且以公司2024年扣除非经常性损益的净利润为基数，2025年扣除非经常性损益的净利润增长率不低于15%。

注：1、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；

2、上述“扣除非经常性损益的净利润”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，但剔除本次及其它股权激励计划或员工持股计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

3、特别提示：上述指标并不代表公司对各年度的经营预测，也不构成公司对投资者的业绩承诺，能否实现取决于市场状况变化、经营团队实际经营管理成果等多种因素，存在很大的不确定性，请投资者对此保持足够的风险意识，并且理解经营目标与业绩承诺之间的差异。

若预留部分限制性股票于公司2023年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分限制性股票于公司2023年第三季度报告披露之后授予，则预留部分解除限售考核年度为2024-2026年三个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	公司层面业绩考核目标
第一个解除限售期	以公司2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于10%；且以公司2023年扣除非经常性损益的净利润为基数，2024年扣除非经常性损益的净利润增长率不低于15%。
第二个解除限售期	以公司2024年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于10%；且以公司2024年扣除非经常性损益的净利润为基数，2025年扣除非经常性损益的净利润增长率不低于15%。
第三个解除限售期	以公司2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于10%；且以公司2025年扣除非经常性损益的净利润为基数，2026年扣除非经常性损益的净利润增长率不低于15%。

说明：（1）上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；

（2）上述“扣除非经常性损益的净利润”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，但剔除本次及其它股权激励计划或员工持股计划的股份支付费用影响的数值

作为计算依据。

(3) 特别提示：上述指标并不代表公司对各年度的经营预测，也不构成公司对投资者的业绩承诺，能否实现取决于市场状况变化、经营团队实际经营管理成果等多种因素，存在很大的不确定性，请投资者对此保持足够的风险意识，并且理解经营目标与业绩承诺之间的差异。

若限制性股票的解除限售条件达成，激励对象持有的限制性股票按照本激励计划规定比例申请解除限售；反之，若解除限售条件未达成，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按照本激励计划相关规定回购限制性股票并注销。

### (二) 激励对象所在单位层面绩效考核要求

激励对象所获授予的限制性股票解除限售在满足个人层面绩效考核的条件下，所在单位层面年度业绩考核为80分（含）以上的，激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均可解除限售；若所在单位层面年度业绩考核为60分（含）-80分的，激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票中的80%可以解除限售，考核当年计划解除限售的限制性股票中的20%不得解除限售，由公司回购注销；若所在单位层面年度业绩考核为60分以下的，激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票中的50%可以解除限售，考核当年计划解除限售的限制性股票中的50%不得解除限售，由公司回购注销。具体见下表：

考核得分	80分（含以上）	60分（含）-80分	60分以下
单位解除限售系数（X）	1.0	0.8	0.5

### (三) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人绩效考评结果按照公司现行薪酬与考核制度的相关规定组织实施。

1、签订单位责任制的激励对象，根据个人的绩效考核得分确定当年度的个人解除限售系数，在公司层面业绩考核要求及所在单位层面绩效考核要求达成的情况下，激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×单位层面解除限售比例（X）×个人层面解除限售系数（P）。具体见下表：

考核得分	85分（含以上）	60分（含）-85分	60分以下
个人解除限售系数（P）	1.0	实际得分/100	0

2、非签订单位责任制的激励对象，绩效考核评级划分为四个等级。根据个人的绩效考核评级结果确定当年度的个人解除限售系数，在公司层面业绩考核要求及所在单位层面绩效考核达成的情况下，激励对象当年实际解除限售的限制性股

票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×单位层面解除限售比例（X）  
×个人层面解除限售系数（P）。具体见下表：

考核评级	S/A	B	C	D
个人解除限售系数（P）	1.0	0.8	0.3	0

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司按照本激励计划相关规定回购限制性股票并注销，不可递延至以后年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票取消解除限售或终止本激励计划。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

（1）首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为2023年-2025年三个会计年度。

（2）若预留部分限制性股票于2023年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票的解除限售考核年度为2023年-2025年三个会计年度；若预留部分限制性股票于2023年第三季度报告披露之后授予，则预留授予的限制性股票的解除限售考核年度为2024年-2026年三个会计年度。

### 2、考核次数

限制性股票激励期间，实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部门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。董事会根据考核报告确定激励对象的解除限售资格及数量。

## 八、考核结果的管理

### 1、考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部门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。如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核

委员会申诉，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。

## 2、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

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，须当事人签字。

## 3、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由人力资源部门归档保存，考核结果保存期限至少五年。

## 九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

箭牌家居集团股份有限公司董事会

2023年5月19日