

佛山电器照明股份有限公司

2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了进一步健全公司长效激励机制，更充分调动公司管理团队、骨干员工的积极性、责任感和使命感，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展，并为之共同努力奋斗。佛山电器照明股份有限公司（以下简称“公司”）拟实施2023年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“本激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，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、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

为进一步建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价，以实现限制性股票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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（三）公司人力资源部负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

（四）公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出

决议。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票的解除限售考核年度为2024-2026年，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本激励计划首次及预留授予的限制性股票解除限售期业绩考核目标如下：

解除限售期	公司业绩考核目标
第一个解除限售期	2024年营业收入较2022年增长不低于45%且不低于同行业平均水平；
	2024年归属于上市公司股东净利润与2022年相比增长不低于100%且不低于同行业平均水平；
	2024年研发费用较2022年增长不低于20%；
	2024年营业现金比率不低于12.5%。
第二个解除限售期	2025年营业收入较2022年增长不低于65%且不低于同行业平均水平；
	2025年归属于上市公司股东净利润与2022年相比增长不低于130%且不低于同行业平均水平；
	2025年研发费用较2022年增长不低于35%；
	2025年营业现金比率不低于12.5%。
第三个解除限售期	2026年营业收入与2022年相比增长不低于90%且不低于同行业平均水平；
	2026年归属于上市公司股东净利润与2022年相比增长不低于150%且不低于同行业平均水平；
	2026年研发费用较2022年增长不低于45%；
	2026年营业现金比率不低于12.5%。

注：（1）以上归属于上市公司股东净利润为扣除非经常性损益口径。以上数据以公司年度审计数据为准。

（2）营业现金比率=经营活动产生的现金流量净额/营业收入*100%。

（二）授予、解除限售考核同行业的选取

根据同花顺行业分类，公司属于“电子--光学光电子--LED”行业。同行业企业为“电子--光学光电子--LED”选取该行业分类中与公司规模或主营业务相似具有可比性的10家上市公司为本激励计划的对标企业，具体如下：

序号	证券代码	证券名称	主营业务
1	603515.SH	欧普照明	照明光源、灯具、控制类产品的研发、生产和销售
2	605365.SH	立达信	从事LED照明产品、智能家居和智慧建筑等物联网领域产品的研发、制造、销售及服务。
3	300625.SZ	三雄极光	绿色照明灯具、照明光源及照明控制类产品的研发、生产和销售,为客户提供综合照明解决方案及相关专业服务。
4	603303.SH	得邦照明	绿色照明产品的研发、生产、销售。

5	600261.SH	阳光照明	照明电器的研发、生产和销售。
6	002745.SZ	木林森	照明品牌与照明渠道业务。
7	300219.SZ	鸿利智汇	LED器件及其应用产品的研发、生产与销售。
8	300323.SZ	华灿光电	生产、销售高亮度LED芯片。
9	300241.SZ	瑞丰光电	从事LED封装技术的研发和LED封装产品制造、销售，提供从LED封装工艺结构设计、光学设计、驱动设计、散热设计、LED器件封装、技术服务到标准光源模组集成的LED光源整体解决方案。
10	002654.SZ	万润科技	LED光源器件封装、照明业务、照明工程设计及施工业务和广告传媒业务。

在本激励计划有效期内，若本公司行业分类或同行业成分股发生调整，公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据。同时，在年度考核过程中，若对标企业主营业务发生重大变化、出现偏离幅度过大的样本极值或异常值，董事会可以根据实际情况予以剔除。

（三）激励对象个人层面绩效考核

激励对象个人层面的绩效考核由职责部门将按照公司现行薪酬绩效考核等相关规定执行。

个人绩效考核结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人解除限售比例	100%	100%	80%	0%

在公司层面业绩考核要求达标的情况下，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。

因公司层面业绩考核或个人层面绩效考核导致激励对象当期全部或部分未能解除限售的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按照授予价格回购。

六、考核期间与次数

本次激励计划的考核期间为2024-2026年三个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司人力资源部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，负责激励对象考核结果的计算及材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

（二）由董事会办公室组织召开董事会薪酬与考核委员会会议，对绩效考核

报告进行审议并做出决议。

八、考核结果管理

（一）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，公司人力资源部应在考核工作结束后十个工作日内将考核结果通知被考核对象。

被考核对象对自己考核结果有异议的，可与直接主管或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与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在十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，人力资源部需将绩效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。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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自2023年限制性股票激励计划生效后实施。

佛山电器照明股份有限公司

2023年6月12日