

证券代码：831641

证券简称：格利尔

公告编号：2023-077

## 格利尔数码科技股份有限公司

### 2023年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

格利尔数码科技股份有限公司（以下简称“公司”）为健全公司长效激励机制，充分调动公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员和核心员工的积极性，有效地将股东、公司和核心团队的共同利益有效的结合，确保公司发展战略落地与经营目标的实现。在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称“《持续监管办法》”）《北京证券交易所股票上市规则（试行）》（以下简称“《上市规则》”）《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》（以下简称“《监管指引第3号》”）等有关法律、法规、规章和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定公司《2023年股权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）。

为保证公司2023年股权激励计划（以下简称“本次激励计划”）的顺利实施，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》《激励计划（草案）》的规定，结合公司实际情况，制定公司《2023年股权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

#### 一、考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励机制，保证公司本次激励计划执行的有

效实施，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，充分调动公司核心团队的积极性，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

## 二、考核原则

坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对激励对象的工作业绩进行评价，将公司经营目标与激励对象的业绩贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平，以实现公司的发展战略和经营目标。

## 三、考核范围

本办法适用于本次激励计划确定的所有激励对象，具体包括在公司（含下属控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心员工，不包括独立董事、监事。

本次激励计划的激励对象中，董事必须经公司股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任，核心员工是指公司的核心技术人员或者核心业务人员，核心员工的认定，应当由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东大会审议批准。所有激励对象必须在公司授予权益时及本计划规定的考核期内在公司（含下属控股子公司）任职并与公司存在雇佣关系或劳务关系。

## 四、考核机构及职责

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织本次激励计划的考核工作。

（二）公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核工作，人力资源部将考核结果提交董事会办公室，由董事会办公室向董事会薪酬与考核委员会报告工作；

（三）公司人力资源部、财务部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。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

## 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解除限售对应考核年度为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激励对象当年度的解除限售条件之一。

首次授予部分限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予部分 第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一：（1）2023 年公司营业收入达到 75,000 万元；（2）2023 年度新增的客户在 2023 年度实现销售收入（不含照明工程业务）达到 4,000 万元。
首次授予部分 第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一：（1）2024 年公司营业收入达到 82,000 万元；（2）2023 及以后年度新增的客户在 2024 年度实现销售收入（不含照明工程业务）达到 12,000 万元。
首次授予部分 第三个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一：（1）2025 年公司营业收入达到 90,000 万元；（2）2023 及以后年度新增的客户在 2025 年度实现销售收入（不含照明工程业务）达到 30,000 万元。

若预留部分限制性股票在2023年三季度报告披露前授出，则各年度业绩考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分限制性股票于在2023年三季度报告披露后至2024年内授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留部分 第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一：（1）2024 年公司营业收入达到 82,000 万元；（2）2023 及以后年度新增的客户在 2024 年度实现销售收入（不含照明工程业务）达到 12,000 万元。
预留部分 第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一：（1）2025 年公司营业收入达到 90,000 万元；（2）2023 及以后年度新增的客户在 2025 年度实现销售收入（不含照明工程业务）达到 30,000 万元。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加同期银行存款利息回购注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售额度。个人层面解除限售比例与个人绩效考核结果对照关系如下表所示：

个人层面考核结果	优秀	良好	合格	不合格
解除限售比例	100%		80%	0

在公司层面业绩考核达标的前提下，激励对象个人当年实际解除限售额度=各期可解锁额度×解除限售比例。由于个人绩效考核结果不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

## 六、考核期间与次数

### (一) 考核期间

激励对象每期限制性股票解除限售的前一会计年度。

### (二) 考核次数

本次激励计划的考核年度为2023年-2025年三个会计年度，每年考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在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薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

## 八、考核结果管理

### (一) 考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核结束后5个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如果被考核者对考核结果有异议，可在收到考核结果的5个工作日内与人力资源部沟通解决，如无法沟通解决，被考核者可向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。

3、考核结果将作为本次激励计划限制性股票解除限售的依据。

### (二) 考核记录归档

1、考核结束后，公司人力资源部应保存所有绩效考核记录。绩效考核记录作为保密资料归档保存，保存期限为5年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

2、为保证绩效考核记录的有效性，绩效考核记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须经当事人签字确认。

## 九、附则

(一) 本办法由董事会负责制定、解释及修订。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

格利尔数码科技股份有限公司

董事会

2023年9月26日