

广东群兴玩具股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善广东群兴玩具股份有限公司（以下简称“公司”、“群兴玩具”）法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司核心管理、核心骨干人员，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2023 年限制性股票激励计划。在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证本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、行政法规、规范性文件和《广东群兴玩具股份有限公司公司章程（2021 年 3 月修订）》及本股权激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，特制订本考核管理办法。

第一条 考核目的

制定本考核管理办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本考核管理办法考核评估激励对象；

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合，与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本考核管理办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，为公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心骨干人员，不包括群兴玩具独立董事、监事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）拟定名单，并经公司监事会核实确定。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

- （一）公司薪酬委员会负责组织和审核激励对象的考核工作；
- （二）公司人力资源部组成考核工作小组在薪酬委员会的指导下负责具体考核工作，考核工作小组对薪酬委员会负责并报告工作；
- （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准确性负责；
- （四）公司董事会负责考核结果的审批。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

- （一）公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在 2023 年-2026 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期		对应考核年度	营业收入增长率（A）	
			目标值（Am）	触发值（An）
首次及预留授予的限制性股	第一个解除限售期	2023 年	80%	64%

票 (若预留部分 在公司 2023 年 第三季度报告 披露前授予)	第二个解除限售期	2024 年	200%	160%
	第三个解除限售期	2025 年	400%	320%
	第四个解除限售期	2026 年	600%	480%
预留授予的限制性股票 (若在公司 2023 年第三季 度报告披露后 授予)	第一个解除限售期	2024 年	200%	160%
	第二个解除限售期	2025 年	400%	320%
	第三个解除限售期	2026 年	600%	480%

注：上述“营业收入”指经审计的剔除偶发性的房产处置收入的营业收入。营业收入增长率以 2022 年经审计的剔除偶发性的房产处置收入的营业收入为基数。

按照以上业绩考核目标，各期解除限售比例与考核期业绩完成度相挂钩，具体挂钩方式如下：

业绩完成情况	公司层面解除限售比例 (X)
$A \geq A_m$	$X = 100\%$
$A_n \leq A < A_m$	$X = A/A_m \times 100\%$
$A < A_n$	$X = 0\%$

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核触发值的，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，由公司授予价格回购注销。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求：

薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的绩效考核结果确定其个人层面标准系数，激励对象的绩效评价标准等级划分为优秀 (A)、良好 (B)、一般 (C)、较差 (D)、很差 (E) 五个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的个人层面标准系数 (Y)：

考核结果	合格		不合格		
标准等级	优秀 (A)	良好 (B)	一般 (C)	较差 (D)	很差 (E)
个人层面标准系数(Y)	1.0	1.0	0	0	0

在公司业绩考核达到触发值的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售的权益数量=个人当年计划解除限售的权益数量×公司层面解除限售比例（X）×个人层面标准系数（Y）。

激励对象对应考核当年未能解除限售的限制性股票由公司授予价格回购注销。

第六条 考核程序

公司人力资源部在薪酬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提交薪酬委员会审核，公司董事会负责考核结果的审批。

第七条 考核期间与次数

本股权激励计划的考核年度为 2023 年-2026 年四个会计年度，每年考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈、申诉及应用

1、每期考核结束后，公司人力资源部应在 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象或其部门负责人。

2、如果被考核对象对考核结果有异议，可与公司人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向薪酬委员会提出申诉，薪酬委员会在接到申诉之日起的 10 个工作日内根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果做出最终决定，该决定即为被考核对象最终考核结果。

3、考核结果作为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留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源部统一销毁。

第九条 附则

（一）本考核管理办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

（二）本考核管理办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划的规定执行。本考核管理办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三）本考核管理办法自公司股东大会审议通过并自本股权激励计划生效后实施。

广东群兴玩具股份有限公司董事会

2023 年 7 月 25 日