

广州发展集团股份有限公司

2021年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证广州发展集团股份有限公司（以下简称“公司”）2021年A股限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，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，根据国家有关规定和公司实际，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，保证公司股权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2021年A股限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导组织考核工作，公司人力资源部负责具体实施考核工作，对薪酬与考核委员会负责和报告工作。公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的解除限售额度根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

1、本计划授予的限制性股票的各年度业绩考核目标考核如下表所示：

解除限售期	业绩考核指标
第一个解除限售期	①以 2019 年业绩为基数，2022 年公司扣除非经常性损益后的净资产收益率（扣非 ROE）年复合增长率不低于 5%，即 2022 年扣非 ROE 不低于 5.03%，且不低于行业均值或对标企业 75 分位； ②以 2019 年业绩为基数，2022 年扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 30%，且不低于行业均值或对标企业 75 分位； ③以 2019 年末的风电、光伏、气电等绿色低碳电力控制装机容量为基数，2022 年末的绿色低碳电力控制装机容量累计增长不低于 150 万千瓦。
第二个解除限售期	①以 2019 年业绩为基数，2023 年公司扣除非经常性损益后净资产收益率（扣非 ROE）年复合增长率不低于 5%，即 2023 年扣非 ROE 不低于 5.28%，且不低于行业均值或对标企业 75 分位； ②以 2019 年业绩为基数，2023 年扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 40%，且不低于行业均值或对标企业 75 分位； ③以 2019 年末的风电、光伏、气电等绿色低碳电力控制装机容量为基数，2023 年末的绿色低碳电力控制装机容量累计增长不低于 300 万千瓦。
第三个解除限售期	①以 2019 年业绩为基数，2024 年公司扣除非经常性损益后的净资产收益率（扣非 ROE）年复合增长率不低于 5%，即 2024 年扣非 ROE 不低于 5.54%，且不低于行业均值或对标企业 75 分位； ②以 2019 年业绩为基数，2024 年扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 50%，且不低于行业均值或对标企业 75 分位； ③以 2019 年末的风电、光伏、气电等绿色低碳电力控制装机容量为基数，2024 年末的绿色低碳电力控制装机容量累计增长不低于 450 万千瓦。

注：①同行业公司按照证监会最近一次行业分类“D44 电力、热力生产和供应业”与“D45 燃气生产和供应业”标准划分，在年度考核过程中，样本中主营业务发生重大变化或由于进行资产重组等导致数据不可比时，相关样本数据将不计入统计；业绩指标的具体核算口径由股东大会授权董事会确定。

②因政府调整管道天然气配气价格或销售价格等不可抗力因素导致的业绩影响应当双向调节，相应调增或调减剔除。

③在股权激励计划有效期内，如公司有增发、配股等事项导致股本变动的，考核时剔除该事项所引起的归母净资产变动额及其产生的相应收益额（相应收益额无法准确计算的，可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算确定）；

④考核时剔除 2019 年后其他综合收益和非经常性损益对归母净资产影响；

⑤上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

2、同行业及对标公司的选取

根据公司主营业务构成情况，广州发展同行业企业为证监会最近一次行业分类“D44 电力、热力生产和供应业”与“D45 燃气生产和供应业”中的全部境内 A 股上市公司。在计算同行业业绩时，剔除 2019 年业绩为亏损的 ST 公司、业绩突增或突减（增长率大于 1000%或小于负 1000%）的极端样本。在本激励计划有效期内，若证监会调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年度考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据。

根据公司主营业务构成、未来发展方向等实际情况，选取以下 16 家上市公司，作为公司的对标企业：

股票代码	股票名称	股票代码	股票名称
600578.SH	京能电力	600863.SH	内蒙华电
600642.SH	申能股份	600027.SH	华电国际
000027.SZ	深圳能源	600236.SH	桂冠电力
000539.SZ	粤电力 A	600917.SH	重庆燃气
000543.SZ	皖能电力	601139.SH	深圳燃气
002608.SZ	江苏国信	603053.SH	成都燃气
600674.SH	川投能源	600956.SH	新天绿能
600886.SH	国投电力	002911.SZ	佛燃能源

在本激励计划有效期内若对标企业主营业务发生重大变化、由于进行资产重组等导致数据不可比，或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或更换。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定实施。激励对象在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能解除限售当期限制性股票，具体解除限售比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。具体如下：

考核结果（S）	优秀	良好	称职	基本称职	不称职
---------	----	----	----	------	-----

个人解除限售比例	100%	100%	100%	70%	0%
----------	------	------	------	-----	----

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可解锁额度=个人解除限售比例×个人当年计划解锁额度；激励对象考核当年因个人绩效考核结果导致未能解锁的限制性股票，对应的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司回购并注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划的考核年度为2022-2024年三个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部负责激励对象的具体考核工作，形成绩效考核报告上报董事会薪酬与考核委员会审核，公司董事会负责考核结果的审定。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应在考核工作结束后15个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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。

2、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归档保存。

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、法规、部门规章、规范性文件有冲突的，以日后发布实施的法律、法规、部门规

章、规范性文件为准。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

广州发展集团股份有限公司董事会

2021年4月2日