

# 国电南瑞科技股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了保证国电南瑞科技股份有限公司（以下简称“国电南瑞”或“公司”）2021 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”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关法律、法规和公司实际，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

（一）考核制度及方法公开化，考核过程程序化、规范化。

（二）考核指标尽可能量化，并应明确界定该项指标的定义及衡量方法；对于难以量化的行为指标，应通过结果描述、关键事件记录方式进行客观评价。

（三）考核指标及考核结果必须与被考核人沟通确认，被考核人对考核结果存在异议时，可向本单位或上一级主管单位绩效考核组织部门反馈。

（四）股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与素质能力相结合的原则。

### 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，包括公司董事、公司及下属单位高级管理人员，研发、工程、营销等不同层级核心骨干。

### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、财务资产部等相关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。

## 五、考核指标及标准

### （一）公司层面业绩考核要求

#### 1、授予时业绩条件：

2020年净资产收益率不低于13%，且不低于同行业对标企业50分位值水平；2020年较2019年净利润复合增长率不低于10%；2020年 $\Delta$ EVA大于0。

#### 2、解除限售考核条件：

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的四个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本计划限制性股票（含预留）解除限售期业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	2022年净资产收益率不低于14%，且不低于对标企业75分位值水平； 2022年较2020年净利润复合增长率不低于10%，且净利润不低于对标企业净利润均值的5倍； 2022年较2020年研发费用复合增长率不低于5%； 2022年 $\Delta$ EVA大于0。
第二个解除限售期	2023年净资产收益率不低于14%，且不低于对标企业75分位值水平； 2023年较2020年净利润复合增长率不低于10%，且净利润不低于对标企业净利润均值的5倍； 2023年较2020年研发费用复合增长率不低于5%； 2023年 $\Delta$ EVA大于0。
第三个解除限售期	2024年净资产收益率不低于14%，且不低于对标企业75分位值水平； 2024年较2020年净利润复合增长率不低于10%，且净利润不低于对标企业净利润均值的5倍； 2024年较2020年研发费用复合增长率不低于5%； 2024年 $\Delta$ EVA大于0。
第四个解除限售期	2025年净资产收益率不低于14%，且不低于对标企业75分位值水平； 2025年较2020年净利润复合增长率不低于10%，且净利润不低于对标企业净利润均值的5倍； 2025年较2020年研发费用复合增长率不低于5%； 2025年 $\Delta$ EVA大于0。

注：上述指标均是指上市公司合并报表口径的数据。上述“净利润复合增长率”、“净资产收益率”、“净利润”均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益净利润作为计算依据。股权激励计划有效期内，在计算考核加权平均净资产收益率时，若公司发生发行股份融资、发行股份收购资产、可转债转股等行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入考核计算范围，并剔除公司持有资产因公允价值计量方法变更对净资产的影响。

### （二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象只有在相应考核年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额解除限售当期限制性股票，解除限售比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体以公司与激励对象签署的《限制性股票授予协议书》约定为准。

原则上绩效评价结果划分为A、B、C、D四个等级，具体见下表：

考核结果	A	B	C	D
标准系数	1.0		0.5	0

激励对象相应考核年度考核合格后才具备当期限制性股票的解除限售资格，个人当期实际解除限售额度=标准系数×个人当期计划解除限售额度。当期未能解除限售的限制性股票由公司按照授予价格与回购时市场价格的孰低值回购注销。

## 六、考核年度与次数

### （一）考核年度

激励对象获授限制性股票的考核年度为 2020 年度，解除限售考核年度分别为 2022 年、2023 年、2024 年、2025 年。

### （二）考核次数

本次激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次，个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

## 七、考核程序

（一）公司及下属各单位按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各部门、各被考核对象的年度绩效目标，各部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

（二）下一年度初期，公司组织相关部门对激励对象进行考核。考核主要采取自评、单位评价、公司审定等方式最终确定。

（三）人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成考核结果，提交公司董事会薪酬与考核委员会审定。

## 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，公司应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向公

司提出申诉，公司可根据实际情况对其考核结果进行复核。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

(二) 考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年。

## 九、附则

(一) 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订及修订。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) 本办法由公司董事会负责解释。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自 2021 年限制性股票激励计划生效后实施。

国电南瑞科技股份有限公司董事会

2021 年 12 月 8 日