

国电南瑞科技股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证国电南瑞科技股份有限公司（以下简称为“国电南瑞”或“公司”）2018 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，确保对激励对象的限制性股票授予与解除限售切合公司的实际管理需要，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核原则

1、战略导向，业务融合。结合专业和业务管理逐级分解企业战略目标和年度重点工作任务，并贯穿于专业管理和业务流程全过程，促进企业各项业务高效运转，确保战略目标有效落实。

2、注重实绩，科学量化。合理设置考核指标和评价标准，以实际工作业绩为依据，按照规范的程序和科学的方法，公开、公平、公正地对绩效指标进行量化评价。

3、以人为本，强化激励。坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与公司组织绩效相结合。

二、考核范围

本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括：

- 1、公司高级管理人员（不包括独立董事、监事）；
- 2、公司中层管理人员；
- 3、公司核心技术（业务）人员。

三、考核机构

1、公司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。

2、公司人力资源部门、财务管理部门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。

四、考核体系

1、公司层面业绩考核

(1) 授予考核条件

2017 年净资产收益率不低于 12%，且不低于同行业对标企业 50 分位值水平；2017 年净利润不低于近三年平均业绩水平且不低于上一年度业绩水平；2017 年成本费用占收入比重不高于 85%；2017 年完成南瑞集团下达的经济增加值目标，且 Δ EVA 大于 0。

(2) 解除限售业绩考核

本计划授予的限制性股票解除限售业绩考核如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2019 年净资产收益率不低于 13.2%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平； 2019 年较 2017 年净利润复合增长率不低于 11%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平； 2019 年成本费用占收入比重不高于 84.80%； 2019 年完成南瑞集团下达的经济增加值目标，且 Δ EVA 大于 0。
第二个解除限售期	2020 年净资产收益率不低于 13.5%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平； 2020 年较 2017 年净利润复合增长率不低于 11%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平； 2020 年成本费用占收入比重不高于 84.78%； 2020 年完成南瑞集团下达的经济增加值目标，且 Δ EVA 大于 0。
第三个解除限售期	2021 年净资产收益率不低于 13.8%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平； 2021 年较 2017 年净利润复合增长率不低于 11%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平； 2021 年成本费用占收入比重不高于 84.75%； 2021 年完成南瑞集团下达的经济增加值目标，且 Δ EVA 大于 0。

解除限售期	业绩考核目标
第四个解除限售期	2022 年净资产收益率不低于 14%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平； 2022 年较 2017 年净利润复合增长率不低于 11%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平； 2022 年成本费用占收入比重不高于 84.73%； 2022 年完成南瑞集团下达的经济增加值目标，且 Δ EVA 大于 0。

注：（1）上述授予及解除限售业绩考核目标中净资产收益率为扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率，净利润为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。（2）2017 年国电南瑞完成重大资产重组之发行股份购买资产工作，根据年报披露，归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为 11.48 亿元，为保证后续业绩考核口径一致性，2017 年还原后归属上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为 31.08 亿元。（3）在股权激励计划有效期内，若公司当年因融资实施发行股票或发行股份收购资产的行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入当年及次年的考核计算范围。

2、激励对象个人层面考核

（1）个人绩效考核方法

考核指标包括工作业绩、综合评价和加减分项三个方面。工作业绩评价主要考核员工工作任务或业绩指标完成情况；综合评价重点考核员工工作能力、工作作风等方面情况；加减分项分为加分项和减分项，加分项是对员工在完成目标任务外的重点专项工作、获得的创新成果、提升企业形象等方面做出的贡献，以加分方式进行考核；减分项是对员工在安全生产、依法治企、优质服务、队伍稳定、反腐倡廉等方面发生的不良影响和违规违纪事件，以减分方式进行考核。

（2）绩效考核结果应用

激励对象绩效考核结果划分为 4 个等级。根据个人的绩效评价结果确定当期的解除限售比例，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，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。考核等级对应系数具体见下表：

考核等级	A	B	C	D
标准系数	1.0		0.5	0

因公司层面业绩考核不达标、或个人层面绩效考核导致当期解除限售的条件未成就的，对应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和回购时市价孰低值回购处理。

五、考核期间与周期

1、考核期间

激励对象获授或解除限售限制性股票对应的考核年度。

2、考核周期

本次激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次。

六、考核结果的反馈及应用

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。

七、考核流程

1、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。

2、考核年度结束，公司组织相关部门对激励对象进行考核。考核主要采取个人自评、上级评价、单位评价、公司审定等方式确定最终考核结果。

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

4、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。

八、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

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。

国电南瑞科技股份有限公司董事会

2018 年 12 月 5 日