

钢研纳克检测技术股份有限公司

首期限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

为保证钢研纳克检测技术股份有限公司（以下简称为“钢研纳克”或“公司”）首期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，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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括：公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售考核年度为2022-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下所示：

解除限售期	业绩考核目标
-------	--------

第一个解除限售期	以 2020 年业绩为基准，2022 年净利润复合增长率不低于 15.00% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2022 年加权平均净资产收益率不低于 11.00% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2022 年 $\Delta EVA > 0$ 。
第二个解除限售期	以 2020 年业绩为基准，2023 年净利润复合增长率不低于 16.00% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2023 年加权平均净资产收益率不低于 11.50% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2023 年 $\Delta EVA > 0$ 。
第三个解除限售期	以 2020 年业绩为基准，2024 年净利润复合增长率不低于 17.00% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2024 年加权平均净资产收益率不低于 12.50% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2024 年 $\Delta EVA > 0$ 。

如预留部分限制性股票在公司 2023 年会计年度内完成授予，则本激励计划预留授予的限制性股票解除限售考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2020 年业绩为基准，2023 年净利润复合增长率不低于 16.00% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2023 年加权平均净资产收益率不低于 11.50% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2023 年 $\Delta EVA > 0$ 。
第二个解除限售期	以 2020 年业绩为基准，2024 年净利润复合增长率不低于 17.00% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2024 年加权平均净资产收益率不低于 12.50% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2024 年 $\Delta EVA > 0$ 。
第三个解除限售期	以 2020 年业绩为基准，2025 年净利润复合增长率不低于 17.00% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2025 年加权平均净资产收益率不低于 12.50% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2025 年 $\Delta EVA > 0$ 。

注：

①上述“净利润复合增长率”、“加权平均净资产收益率”均以股权激励成本摊销前的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

②若在本计划有效期内，公司发生增发、资产重组等原因导致净资产发生变动的，由公司董事会在年终考核时以剔除净资产变动及该等净资产产生的净利润等变动影响的结果为计算依据。

③上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准。

④如预留部分的限制性股票于上市公司 2022 年会计年度内完成授予，则各年度绩效考核目标与首次授予各年度考核目标一致，否则以首次授予部分各业绩考核年份的下一会计年

度作为预留部分的业绩考核年份。

⑤上述同行业指申万行业分类“综合-综合-综合”。

⑥根据公司主营业务，本次从证监会行业分类“科学研究和技术服务业-专业技术服务业”、“制造业-仪器仪表制造业”中选取与公司主营业务具有可比性的A股上市公司作为对标企业样本。

⑦在权益授予后的考核期内，如因对标企业或同行业样本退市、主营业务发生重大变化、重大资产重组导致经营业绩发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值等特殊原因需要调整的，应当由公司董事会审议确定。同行业均值不包括考核年度新上市公司样本数据。

2、个人层面绩效考核

激励对象个人考核按照本办法及钢研纳克内部发布的对各类激励对象的考核办法分年进行考核，并依照考核结果来确定当年度的解除限售比例，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人当年可解除限售的比例。届时根据下表确定激励对象的解除限售比例：

考核结果	A	B	C	D
解除限售比例	100%		50%	0%

因公司层面业绩考核不达标、或个人层面考核导致激励对象当期全部或部分未能解除限售的限制性股票，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。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本次激励计划首次授予的限制性股票解除限售考核期间为2022-2024年三个会计年度，本激励计划预留授予的限制性股票解除限售考核年度为2023-2025年三个会计年度。

2、考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部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提交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及

数量。

八、考核结果的反馈及应用

1、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，薪酬与考核委员会应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

（2）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会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）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限不少于 5 年。

九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

钢研纳克检测技术股份有限公司董事会

2023 年 3 月 10 日