

# 上海国缆检测股份有限公司

## A 股限制性股票激励计划实施考核办法

为保证上海国缆检测股份有限公司（以下简称“国缆检测”、“本公司”或“公司”）A 股限制性股票激励计划（以下简称“本计划”）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，充分调动公司董事、高级管理人员以及其他核心骨干人员的工作积极性，促进公司业绩稳步提升，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情况，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平、公正、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股票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、高级管理人员以及其他核心骨干人员。

### 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。人事管理部门负责具体考核工作，并同财务管理等相关部门负责相关考核数据的收集和提供。

### 五、绩效考核指标及标准

#### （一）限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

#### 1、公司未发生如下任一情形

(1) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(3) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(5) 中国证监会认定的其他情形。

## **2、公司应具备以下条件**

(1) 公司治理结构规范，股东会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事（含独立董事，下同）占董事会成员半数以上；

(2) 薪酬与考核委员会由外部董事构成，且薪酬与考核委员会制度健全，议事规则完善，运行规范；

(3) 内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系；

(4) 发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和重大不良记录；

(5) 证券监管部门规定的其他条件。

## **3、激励对象未发生如下任一情形**

(1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的；

(7) 任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄漏上市公司经营和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给上市公司造成损失的。

(8) 中国证监会认定的其他情形。

## (二) 限制性股票授予的业绩条件

### 1、公司层面业绩条件

公司业绩考核条件达标，即达到以下条件：

授予期	业绩考核指标
授予时	1、2023 年每股收益不低于 0.95 元/股，且不低于行业平均值； 2、2023 年营业收入增长率不低于 11.24%，且不低于行业平均值； 3、2023 年研发费用率不低于 8.75%，且不低于行业平均值； 4、2023 年新增参与制修订国家、行业等标准数量不低于 12 项； 5、2023 年新增申请发明专利数量不低于 15 项。

注 1：上述的每股收益、营业收入增长率和研发费用率指标以截至激励计划公告日，公司经审计的合并财务报表口径的数据作为计算依据；

注 2：每股收益为上市公司年报中披露的基本每股收益；

注 3：营业收入增长率=（当期营业收入-上期营业收入）÷上期营业收入×100%；

注 4：研发费用率=研发费用÷营业收入×100%；

注 5：公司选取证监会行业分类标准“M74 专业技术服务业”全部 A 股上市公司进行行业对标，在计算行业平均值时，剔除\*ST 及 ST 上市公司，并且剔除突增（增长率大于 600%）和突减（增长率小于-600%）的极端样本，以体现对标领先理念；

注 6：年新增参与制修订国家、行业等标准数量是指当年参与制定、修订国家标准、行业标准、团体标准、企业标准并发布的数量。其中制修订国家标准、行业标准以全国标准信息公共服务平台公示为准；团体标准以全国团体标准信息平台或中国电器工业协会官网公示为准；企业标准以企业标准信息公共服务平台公开声明（企业自主选择是否在此平台进行公开声明）为准；

注 7：新增申请发明专利数量以国家知识产权局受理的发明专利数量为准；

注 8：上述业绩条件不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

### 2、激励对象个人层面的业绩条件

根据公司自身人事考核办法对激励对象的上一年度个人绩效进行评价，激励对象绩效评价得分按照 100 分制计算，激励对象绩效评价得分达到 60 分及以上，达到授予时的绩效考核要求。

预留限制性股票授予业绩条件与本计划首次授予的限制性股票一致。

## (三) 限制性股票的解除限售条件

限制性股票解除限售时的法定条件与以上授予时的法定条件一致。

## (四) 限制性股票解除限售时的业绩条件

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的 3 个会计年度中，分年度考核 2025-2027 年度的公司层面业绩和个人层面业绩，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

### 1、公司层面业绩条件

解除限售安排	业绩考核要求
第一批解除限售	1、2025年每股收益不低于1.08元/股（对应归母净利润8,424.00万元），且不低于行业平均值； 2、以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于20.43%，且不低于行业平均值； 3、2025年研发费用率不低于9.10%，且不低于行业平均值； 4、2025年新增参与制修订国家、行业等标准数量不低于15项； 5、2025年新增申请发明专利数量不低于15项，其中新领域发明专利数量不低于2项。
第二批解除限售	1、2026年每股收益不低于1.21元/股（对应归母净利润9,438.00万元），且不低于行业平均值； 2、以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于33.97%，且不低于行业平均值； 3、2026年研发费用率不低于9.15%，且不低于行业平均值； 4、2026年新增参与制修订国家、行业等标准数量不低于15项； 5、2026年新增申请发明专利数量不低于15项，其中新领域发明专利数量不低于2项。
第三批解除限售	1、2027年每股收益不低于1.37元/股（对应归母净利润10,686.00万元），且不低于行业平均值； 2、以2023年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于64.44%，且不低于行业平均值； 3、2027年研发费用率不低于9.25%，且不低于行业平均值； 4、2027年新增参与制修订国家、行业等标准数量不低于15项； 5、2027年新增申请发明专利数量不低于15项，其中新领域发明专利数量不低于2项。

注1：上述的每股收益、营业收入增长率和研发费用率指标以截至激励计划公告日，公司经审计的合并财务报表口径的数据作为计算依据；

注2：每股收益为上市公司年报中披露的基本每股收益。在本计划有效期内，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、增发、配股、可转债转股等行为，如需剔除该等行为对每股收益的影响，授权公司董事会对相应业绩指标的实际值进行还原；

注3：营业收入增长率=（当期营业收入-2023年营业收入）÷2023年营业收入×100%；

注4：研发费用率=研发费用÷营业收入×100%；

注5：公司选取证监会行业分类标准“M74 专业技术服务业”全部A股上市公司进行行业对标，在计算行业平均值时，剔除\*ST及ST上市公司，并且剔除突增（增长率大于600%）和突减（增长率小于-600%）的极端样本，以体现对标领先理念；

注6：年新增参与制修订国家、行业等标准数量是指当年参与制定、修订国家标准、行业标准、团体标准、企业标准并发布的数量。其中制修订国家标准、行业标准以全国标准信息公共服务平台公示为准；团体标准以全国团体标准信息平台或中国电器工业协会官网公示为准；企业标准以企业标准信息公共服务平台公开声明（企业自主选择是否在此平台进行公开声明）为准；

注7：新增申请发明专利数量以国家知识产权局受理的发明专利数量为准。其中新领域发明专利数量是线缆以外的包括储能系统用液流电池检测、高性能膜材料检测等检验检测领域的发明专利；

注8：上述业绩条件不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺；

注9：在本计划有效期内，针对公司未来可能产生的影响公司业绩的行为（如依据上级有关部门决定的重大资产重组或企业响应国家政策号召而实施的相应战略举措等），而造成相关业绩指标不可比情况，授权董事会对相应业绩指标的实际值按照该等行为发生前的状态进行

还原。

预留部分限制性股票考核年度及公司层面业绩考核要求同首次授予部分一致。若公司未满足上述业绩考核要求，则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或递延至下期解除限售，并由公司按授予价格和回购时股票市场价格（董事会审议回购事项前 1 个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值予以回购注销。

## 2、激励对象个人层面的绩效条件

根据公司自身人事考核办法对激励对象的个人绩效进行评价，激励对象可解除限售股票数量与其考核年度绩效评价结果挂钩。

个人当年可解除限售额度 = 个人授予总量 × 当年可解除限售比例 × 个人绩效系数

激励对象中，公司班子成员的个人绩效得分与其个人绩效系数的关系如下：

个人绩效评价得分 (N)	个人绩效系数
$N \geq 90$	100%
$80 \leq N < 90$	85%
$60 \leq N < 80$	60%
$N < 60$	0%

其他激励对象的个人绩效得分与其个人绩效系数的关系如下：

个人绩效评价得分 (N)	个人绩效系数
$N \geq 90$	100%
$80 \leq N < 90$	90%
$60 \leq N < 80$	70%
$N < 60$	0%

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

以限制性股票激励计划公告日前一会计年度（即 2023 会计年度）作为授予条件的考核年度。以 2025-2027 年三个会计年度作为各解除限售期的考核年度。

### （二）考核次数

限制性股票激励计划实施期间各考核年度每年度一次。

## 七、考核程序

人事管理部门在公司董事会薪酬与考核委员会的领导下，负责考核的具体实施、考核结果的保存，并在此基础上形成绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

#### **八、考核结果的反馈及应用**

1、公司应当在考核结束后及时向被考核者反馈考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的三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，并根据复核结果对考核结果进行修正。

3、考核结果作为限制性股票授予或解除限售的依据。

#### **九、考核结果归档**

考核结束后，人事管理部门须将绩效考核相关数据作为重要原始材料存档。

#### **十、附则**

本办法由董事会负责制定、解释及修订。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。

本办法自公司股东大会审议通过之日并自本计划生效后实施。

上海国缆检测股份有限公司

2024年12月