

中国核能电力股份有限公司

股权激励计划实施考核办法

为建立与公司业绩和长期战略紧密挂钩的激励机制，完善整体薪酬结构体系，为公司业绩长期持续发展奠定人力资源竞争优势，中国核能电力股份有限公司（以下简称“中国核电”或“公司”）特制定《中国核能电力股份有限公司股票期权激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”）。为保证股权激励计划顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及中国核电《公司章程》的相关规定，结合《中国核能电力股份有限公司全员绩效管理规定》，制定股权激励计划实施考核办法。

一、总则

（一）目的

进一步完善公司治理结构，健全公司激励与约束机制，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计划的激励作用，进而实现公司的可持续发展和为股东带来更高效更持续的回报。

（二）原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行客观的评价，实现股权激励与本人工作业绩、行为表现紧密结合。

（三）考核对象

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，范围包括所有接受股权激励授予的公司本部及成员公司高级管理人员、中层管理人员和核心技术骨干人员。

二、考核组织职责权限

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权公司董事会提名、薪酬和考核委员会负责考核工作；

（二）公司董事会提名、薪酬和考核委员会负责领导与审核考

核工作；

（三）由提名、薪酬和考核委员会授权公司人力资源部负责具体实施考核工作，提名、薪酬和考核委员会对考核过程进行指导与监督；

（四）公司人力资源部、财务部等相关业务部门负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

三、考核体系

（一）考核内容

公司倡导高绩效导向，对考核对象的工作业绩和行为表现进行客观评价，促进公司与考核对象绩效的持续改善和提升。

（二）考核项目与指标

对于中国核能电力股份有限公司的股权激励授予对象，依照《中国核能电力股份有限公司全员绩效管理规定》中规定的考核指标进行考核。

激励对象在考核期内发生岗位变动的，考核指标跟随岗位变动。年终统计时，前后岗位按照时间段确定权重汇总计算考核分值。调动到新岗位有过渡期的，过渡期时间应予扣除。

（三）考核等级及评价标准

员工的绩效等级依据绩效考核成绩划分为优秀（A）、良好（B）、称职（C）、基本称职（D）、不称职（E）五个等级，考核为优秀、良好的员工设置比例。

（四）考核流程

1. 考核每年进行一次；
2. 公司人力资源部等相关部门负责具体考核操作，根据被考核人年度工作业绩目标完成情况及行为表现情况进行评估，并形成被考核人年度绩效考核结果。其中，董事、高级管理人员年度考核结果需报公司董事会提名、薪酬和考核委员会备案。

（五）考核结果管理

1. 考核结果影响激励对象个人可解锁、生效股权激励的比例。详情如下表所示：

个人绩效考核等级	个人实际可解锁生效股权激励占本批应解锁、生效股权激励的比例
A/B	100%
C	80%
D/E	0

2. 考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，公司董事会薪酬委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

3. 考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬委员会或人力资源部等相关部门应在考核结束后三十个工作日内向被考核人通知考核结果。

四、附则

本办法自股东大会通过之日施行，由董事会负责解释及修订。