

国电南京自动化股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证国电南京自动化股份有限公司（以下简称为“国电南自”或“公司”）股权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、其他领导班子成员、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

本激励计划授予的限制性股票，分年度进行绩效考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

首次及预留授予限制性股票各年度公司业绩考核目标如表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2022年净资产现金回报率（EOE）不低于16%； 2022年较2020年净利润复合增长率不低于20%；

解除限售期	业绩考核目标
	2022 年 Δ EVA 大于 0。 且前两个指标都不低于对标企业 75 分位值。
第二个解除限售期	2023 年净资产现金回报率（EOE）不低于 16.8%； 2023 年较 2020 年净利润复合增长率不低于 20%； 2023 年 Δ EVA 大于 0。 且前两个指标不低于对标企业 75 分位值。
第三个解除限售期	2024 年净资产现金回报率（EOE）不低于 17.5%； 2024 年较 2020 年净利润复合增长率不低于 20%； 2024 年 Δ EVA 大于 0。 且前两个指标不低于对标企业 75 分位值。

注：1、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。2、上述净利润是指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。3、 $EOE=EBITDA/\text{平均净资产}$ ，其中，税息折旧及摊销前利润（EBITDA）为扣除所得税、利息支出、折旧与摊销之前的净利润，平均净资产为期初与期末所有者权益之和的算术平均。4、为了保证指标持续可比性，由公司董事会在年终考核时以剔除南京国电南自科技园发展有限公司产生的利润、净资产方面的影响为计算依据。5、如果财务政策发生调整，考核指标按原政策执行。6、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新增净资产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。7、对标企业在权益授予后的考核期内，如因对标企业退市、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等特殊原因需要调整的，应当由公司董事会审议确定。相应调整需通过上交所网站及其他指定媒体进行披露。

2、个人层面绩效考核

激励对象个人考核按照本办法及国电南自内部发布的对各类激励对象的考核办法分年进行考核，激励对象只有在上一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，具体解除限售比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，个人当期实际解除限售额=个人当期计划解除限售额度*解锁百分比。届时根据下表确定激励对象的解除限售比例：

考核等级	A	B	C	D
解锁百分比	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，由公司按授予价格和回购时股票市场价格（董事会审议回购前 1 个交易日公司标的股票交易

均价)的孰低值予以回购并注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本次激励计划解除限售时业绩考核年度分别为 2022 年度、2023 年度、2024 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

(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，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。

(二) 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。

国电南京自动化股份有限公司
董事会

2021 年 12 月 28 日