

中核苏阀科技实业股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证中核苏阀科技实业股份有限公司（以下简称“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，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干等人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

二、考核原则

1.依法合规原则。本激励计划及相关方案必须符合国务院国资委和中国证监会颁布的各项法律法规等要求，按国务院国资委审定批准方案实施。

2.公平公正原则。本激励计划实施的考核评价必须坚持公正、公开、公平，严格按照本办法确定的考核规则对考核对象的工作业绩进行评价。

3.业绩导向原则。本激励计划实施必须与激励对象工作业绩、工作贡献挂钩，切实推动管理绩效、提高经营业绩，实现公司利益最大化。。

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。

四、考核机构

1.董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织本激励计划的考核实施工作。

2.公司人力资源部会同董事会办公室、财务部及有关部门做好本激励计划考核实施具体方案的拟定、汇报工作，并对数据的真实性和可靠性负责。

3.公司董事会负责对本办法的审批及考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核要求

(1) 授予时业绩考核条件：

①公司 2019 年净利润较前一年度增长率不低于 10%，且不低于对标企业 50 分位值水平；

②2019 年净资产收益率不低于 8%，且不低于对标企业 50 分位值水平；

③2019 年 Δ EVA 大于 0。

上述“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润；净资产收益率（ROE）指加权平均净资产收益率，下同。

(2) 解除限售时业绩考核条件：

本计划首次授予的限制性股票，在 2021-2023 年的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售；本计划预留授予的限制性股票，在 2022-2024 年的 3 个会计年度中，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之一。

本计划首次授予的限制性股票解除限售期公司业绩考核目标如下所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予第一个解除限售期	(1) 以2019年业绩为基数，2021年净利润复合增长率不低于10%，且不低于对标企业75分位值； (2) 2021年净资产收益率不低于8.5%，且不低于对标企业75分位值； (3) 2021年 Δ EVA大于0。
首次授予第二个解除限售期	(1) 以2019年业绩为基数，2022年净利润复合增长率不低于10%，且不低于对标企业75分位值； (2) 2022年净资产收益率不低于9%，且不低于对标企业75分位值； (3) 2022年 Δ EVA大于0。
首次授予第三个解除限售期	(1) 以2019年业绩为基数，2023年净利润复合增长率不低于10.5%，且不低于对标企业75分位值； (2) 2023年净资产收益率不低于9.6%，且不低于对标企业75分位值； (3) 2023年 Δ EVA大于0。

本计划预留授予的限制性股票解除限售期公司业绩考核目标如下所示：

解除限售期	业绩考核目标
-------	--------

预留授予第一个解除限售期	(1) 以2019年业绩为基数, 2022年净利润复合增长率不低于10%, 且不低于对标企业75分位值; (2) 2022年净资产收益率不低于9%, 且不低于对标企业75分位值; (3) 2022年 Δ EVA大于0。
预留授予第二个解除限售期	(1) 以2019年业绩为基数, 2023年净利润复合增长率不低于10.5%, 且不低于对标企业75分位值; (2) 2023年净资产收益率不低于9.6%, 且不低于对标企业75分位值; (3) 2023年 Δ EVA大于0。
预留授予第三个解除限售期	(1) 以2019年业绩为基数, 2024年净利润复合增长率不低于11%, 且不低于对标企业75分位值; (2) 2024年净资产收益率不低于9.6%, 且不低于对标企业75分位值; (3) 2024年 Δ EVA大于0。

注: 1、上述“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润;“净资产收益率”为加权平均净资产收益率。

2、复合增长率计算公式: $[(\text{考核年度净利润} / \text{2019年净利润})^{(1/N)} - 1] * 100\%$, 其中N=考核年-2019。

3、在股权激励计划有效期内, 如公司有增发、配股等事项导致净资产变动的, 考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额(相应收益额无法准确计算的, 可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算确定)。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

若某个解除限售期对应的公司业绩考核目标未达成, 则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售, 由公司按照本激励计划以授予价格和回购时股票市场价格(审议回购的董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价)的孰低值予以回购。

(3) 授予、解除限售考核中“对标企业”的选取

从A股上市公司中选取了28家与中核科技主营业务相近的企业作为对标企业样本, 多数选自申万行业分类“机械设备-通用机械-机械基础件”行业中的上市公司。28家对标企业(不包括“中核科技”)具体如下:

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
000595.SZ	宝塔实业	300092.SZ	科新机电	603985.SH	恒润股份
002272.SZ	川润股份	300421.SZ	力星股份	000862.SZ	银星能源
002347.SZ	泰尔股份	300464.SZ	星徽精密	002084.SZ	海鸥住工
002438.SZ	江苏神通	601002.SH	晋亿实业	300112.SZ	万讯自控
002480.SZ	新筑股份	601177.SH	杭齿前进	300680.SZ	隆盛科技
002514.SZ	宝馨科技	603308.SH	应流股份	600468.SH	百利电气
002552.SZ	宝鼎科技	002633.SZ	申科股份	600582.SH	天地科技

002795. SZ	永和智控	603667. SH	五洲新春	000530. SZ	冰山冷热
002877. SZ	智能自控	603699. SH	纽威股份	002559. SZ	亚威股份
002931. SZ	锋龙股份				

在年度考核过程中，对标企业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

2、激励对象个人层面考核

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其解除限售比例，个人当年实际可解除限售数量=个人层面解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。具体如下：

等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
个人层面解除限售比例	100%		60%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则激励对象当期限制性股票可按照上述规定的比例解除限售。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 D 档，则激励对象当期限制性股票全部不得解除限售。因激励对象个人绩效考核原因其当期全部或部分限制性股票未能解除限售的，公司将按本计划予以回购注销，回购价格为授予价格和回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本次激励计划限制性股票授予考核年度为 2019 年；首次授予部分解除限售考核年度为 2021 年、2022 年、2023 年；预留授予部分解除限售考核年度为 2022 年、2023 年、2024 年。

2、考核次数

本次激励计划限制性股票解除限售的每个考核年度考核一次。

七、考核程序

1、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上交董事会薪酬与考核委员会。

2、薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后 10 个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法妥善解决，考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核并确定最终考核结果或等级。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期至少为五年。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、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。

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。

中核苏阀科技实业股份有限公司董事会

二〇二〇年十二月九日