

中广核核技术发展股份有限公司

股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证中广核核技术发展股份有限公司（以下简称“公司”）股票期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、核心管理人员、核心技术人员、核心销售人员、核心研发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，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

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术人员、核心销售人员、核心研发人员，不包括上市公司独立董事和监事。

四、考核机构

公司薪酬委员会负责组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员等激励对

象进行考核并提交董事会审议，公司其他激励对象绩效评价工作由人力资源部负责执行。

五、考核体系

（一）考核内容

任一被考核对象的工作业绩和行为表现；

（二）考核方式

1. 对于公司董事及公司副总经理及以上层级高级管理人员以及与上述岗位相同级别的高级管理岗位人员，依照《中广核核技术发展股份有限公司董事会薪酬委员会工作细则》以及《公司员工绩效管理制度》规定进行考核；

2. 对于其他股票期权激励对象，根据公司内部考核办法规定进行考核。

（三）绩效等级及评价标准

激励对象个人考核按照原则上绩效评价结果划分为优秀 A、良好 B、胜任 C、不胜任 D 四个档次，考核对象考核结果与行权标准系数对应如下：

行权前一年年度	优秀或良好	胜任	不胜任
考核结果	A或B	C	D
标准系数	1.0	0.9	0

（四）考核流程

1. 考核每年进行一次；

2. 公司人力资源部负责具体考核操作，根据被考核人年度工作业绩目标完成情况 & 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，公司的董事、高级管理人员年度考核结果须报公司薪酬委员会备案。

（五）考核结果的运用

1. 在股票期权授予前一年度，个人绩效考核等级为不胜任的，激励对象不能

参与股票期权的授予；

2. 在公司业绩达到股票期权生效条件，且所授股票期权满足生效时间安排时，激励对象个人实际可生效股票期权比例将在个人本批应生效股票期权范围内，根据个人年度绩效考核结果进行确定。具体挂钩方式如下：

➤ 当个人绩效考核结果为 A/B（优秀或良好）时：

个人当年实际行权额度 = 所属子公司行权份额系数 × 个人当年可行权额度 × 100%。

➤ 当个人绩效考核结果为 C（胜任）时：

个人当年实际行权额度 = 所属子公司行权份额系数 × 个人当年可行权额度 × 90%。

➤ 当个人绩效考核结果为 D（不胜任）时：

个人当年行权额度为 0。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司统一注销。

3. 对于公司董事、高级管理人员，如果任期内经济责任审计中发现经营业绩不实、国有资产流失、经营管理失职以及存在重大违法违纪的行为，则其获授的股票期权（包括未生效的和已生效未行权的）全部失效；已经行权获得的股权激励收益应当上交公司。

（五）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，公司应在考核工作结束后将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可向人力资源部申诉，人力资源部在 10 个工作日内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。

六、附则

（一）本办法由董事会负责解释及修订。

（二）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。

中广核技术发展股份有限公司

董事会

2022年10月31日