

华电重工股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证华电重工股份有限公司（以下简称为“华电重工”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、中层管理人员、核心骨干员工。

四、考核机构

公司董事会提名与薪酬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

（一）限制性股票授予业绩考核

1、公司层面业绩考核条件达标，即达到以下授予考核条件：

以 2018 年业绩为基准，2019 年净利润复合增长率不低于 80%且不低于对标企业 50 分位值水平；2019 年净资产收益率不低于 1.79%且不低于对标企业 50 分位值水平；2019 年 Δ EVA>0。

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；净资产收益率是指扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率。

2、激励对象个人绩效考核：激励对象 2019 年个人绩效考核合格。

(二) 限制性股票解除限售业绩考核

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。

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	以 2019 年业绩为基准，2021 年净利润复合增长率不低于 10% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2021 年净资产收益率不低于 2.09% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2021 年 $\Delta EVA > 0$ 。
第二个解除限售期	以 2019 年业绩为基准，2022 年净利润复合增长率不低于 10% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2022 年净资产收益率不低于 2.25% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2022 年 $\Delta EVA > 0$ 。
第三个解除限售期	以 2019 年业绩为基准，2023 年净利润复合增长率不低于 10% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2023 年净资产收益率不低于 2.42% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2023 年 $\Delta EVA > 0$ 。

注：

(1) 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；净资产收益率是指扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率。

(2) 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。

(3) 上述同行业指证监会行业分类“科学研究和技术服务业-专业技术服务业”。

2、个人层面绩效考核

激励对象个人考核按照本办法及华电重工内部发布的对各类激励对象的考核办法分年进行考核，并依照考核结果来确定当年度的解除限售比例，个人当年实际解除限售额度 = 解除限售比例 × 个人当年计划解除限售额度。届时根据下表确定激励对象的解除限售比例：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
解除限售比例	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，由公司按照

授予价格和回购时市价孰低值回购处理。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象授予限制性股票时业绩考核年度为 2019 年度，解除限售时业绩考核年度分别 2021 年度、2022 年度、2023 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提名与薪酬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提名与薪酬委员会。

董事会提名与薪酬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，提名与薪酬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提名与薪酬委员会提出申诉，提名与薪酬委员会需在 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。

华电重工股份有限公司董事会

二〇二〇年十二月二十九日