

国网信息通信股份有限公司
2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法
（修订稿）

为保证国网信息通信股份有限公司（以下简称“国网信通股份”或“公司”）2021 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，确保对激励对象的限制性股票授予与解除限售切合公司的实际管理需要，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核原则

（一）战略导向，业务融合。结合专业和业务管理逐级分解企业战略目标和年度重点工作任务，并贯穿于专业管理和业务流程全过程，促进企业各项业务高效运转，确保战略目标有效落实。

（二）注重实绩，科学量化。合理设置考核指标和评价标准，以实际工作业绩为依据，按照规范的程序和科学的方法，公开、公平、公正地对绩效指标进行量化评价。

（三）以人为本，强化激励。坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与公司组织绩效相结合。

二、考核范围

本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括：

- （一）内部董事、高级管理人员及下属单位经营班子；
- （二）本部业务部门及下属单位业务部门的中层管理人员；
- （三）本部业务部门及下属单位业务部门的专家级员工、主管

级员工、专责级员工，以及年度优秀员工等核心骨干。

三、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核实施工作。

（二）公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门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，汇总考核结果并上交董事会薪酬与考核委员会。

（三）公司董事会负责对薪酬与考核委员会提交的结果进行最终审核。

四、考核体系

（一）公司层面业绩考核

1. 授予考核条件

（1）2020 年指标数据需满足以下授予条件：2020 年净资产收益率不低于 14.15%，且不低于同行业对标企业 50 分位值水平；2020 年较 2019 年净利润增长率不低于 13.79%，且不低于同行业对标企业 50 分位值水平；2020 年经济增加值改善值（ Δ EVA）大于 0。

（2）激励对象个人层面业绩考核达标，即达到以下条件：. 入职满三年的，近三年绩效考核积分不低于 5 分，三年绩效考核结果均不低于 B 等级；入职不足三年的，年均绩效得分不低于 1.6 分。

（考核评价结果分为 A、B、C、D 四个等级，其中 A 等级为 2 分，B 等级为 1.5 分，C 等级为 1 分，D 等级为 0 分）

2. 解除限售业绩考核

本计划授予的限制性股票解除限售业绩考核如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2022年净资产收益率不低于14.2%，且不低于同行业对标企业75分位值水平； 2022年较2020年净利润复合增长率不低于16%，且不低于同行业对标企业75分位值水平； 2022年经济增加值改善值（ Δ EVA）大于0。
第二个解除限售期	2023年净资产收益率不低于14.5%，且不低于同行业对标企业75分位值水平； 2023年较2020年净利润复合增长率不低于16%，且不低于同行业对标企业75分位值水平； 2023年经济增加值改善值（ Δ EVA）大于0。
第三个解除限售期	2024年净资产收益率不低于14.8%，且不低于同行业对标企业75分位值水平； 2024年较2020年净利润复合增长率不低于16%，且不低于同行业对标企业75分位值水平； 2024年经济增加值改善值（ Δ EVA）大于0。
第四个解除限售期	2025年净资产收益率不低于15.1%，且不低于同行业对标企业75分位值水平； 2025年较2020年净利润复合增长率不低于16%，且不低于同行业对标企业75分位值水平； 2025年经济增加值改善值（ Δ EVA）大于0。

注：（1）上述授予及解除限售业绩考核目标中净资产收益率为扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率，净利润为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润；

（2）在股权激励计划有效期内，若上市公司当年因融资实施发行股票或发

行股份收购资产的行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入当年及次年的考核计算范围。

（二）激励对象个人层面考核

1. 个人绩效考核方法

（1）经营管理人员。主要依据生产经营目标和重点工作任务完成情况等开展量化考评。

（2）科研技术人员。基础前瞻研究人员主要依据成果创新性、成熟度和科学价值等开展量化考评；应用技术研究和产品开发人员主要依据考核成果推广应用及价值创造情况等开展量化考评。

（3）市场营销人员。主要依据销售收入、合同额、利润、回款率、客户开发、服务满意度等开展量化考评。

（4）项目（产品）管理人员。主要依据项目（产品）安全、效益、进度、质量等开展量化考评。

2. 绩效考核结果应用

激励对象每个解除限售期对应的股票解除限售数量与其解除限售上年度的组织考核结果及个人绩效考核结果挂钩，具体如下：

个人考核 结果 组织考核结果	A	B	C	D
	A	1	1	0
B	1	1	0	0
C	0.8	0.7	0	0
D	0.6	0	0	0

注：（1）组织考核结果为本部及下属单位年度业绩考核结果；

(2) 个人考核结果为员工年度绩效考核结果。

当年实际解除限售额度 = 当年计划解除限售额度 × 解除限售系数。当期未能解除限售的股票，由公司按授予价格和市场价格孰低值回购注销。

五、考核期间与周期

(一) 考核期间

本次激励计划限制性股票授予考核年度为 2020 年，本次授予限制性股票的解除限售考核年度为 2022 年、2023 年、2024 年和 2025 年。

(二) 考核周期

本次激励计划实施期间按照每个考核年度安排一次。

六、考核程序

(一) 公司本部及下属单位按照管理权限，根据年度经营目标分解，确定各被考核对象的年度绩效目标，作为对各被考核对象的年度绩效考核依据。

(二) 考核年度结束，公司组织相关部门对激励对象进行考核。考核主要采取个人自评、上级评价、综合评价等方式。

(三) 公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下开展具体的考核工作，汇总考核结果并上交董事会薪酬与考核委员会，由公司董事会对薪酬与考核委员会提交的结果进行最终审核。

(四) 考核结果由人力资源部门归档保存。

七、考核结果的反馈及应用

(一) 被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结

束后五个工作日内向被考核者告知考核结果。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在考核结果告知后的五个工作日内向考核单位提出申诉，考核单位可根据实际情况对其考核结果进行复核。

（三）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2021 年限制性股票激励计划生效后实施。