

南方电网电力科技股份有限公司 首期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

第一章 总则

第一条 总则。为保证南方电网电力科技股份有限公司（以下简称“公司”）限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司治理结构，建立健全公司中长期激励与约束机制，倡导公司与管理层及核心骨干共同持续发展的理念，充分调动公司董事、高级管理人员及核心骨干的积极性，提升公司的核心竞争力，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。

第二条 考核目的。进一步完善公司法人治理结构，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，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。

第三条 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。

第四条 考核范围。《南方电网电力科技股份有限公司股权激励长期计划暨首期限限制性股票激励计划（草案）》所确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员以及其他经公司董事会认定的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心技术、

业务和管理骨干。

第五条 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。

第二章 绩效考评评价指标及标准

第六条 公司层面考核

(一) 首期限限制性股票激励计划授予时考核条件

公司加权扣非净资产收益率不低于 7.7%，归母净利润复合增长率不低于 18.94%，经济增加值改善值 $\Delta EVA > 0$ 。

(二) 首期激励计划授予的限制性股票，在 2026-2028 年的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并归属，归属期公司业绩考核目标如下所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	(1) 以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润复合增长率不低于 25.00%，且不低于当年度同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； (2) 2024 年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 10.50%，且不低于当年度同行业平均水平或者对标企业 75 分位值水平； (3) 2024 年度 ΔEVA 为正值。
第二个归属期	(1) 以 2022 年净利润为基数，2025 年净利润复合增长率不低于 25.50%，且不低于当年度同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； (2) 2025 年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 11.50%，且不低于当年度同行业平均水平或者对标企业 75 分位值水平； (3) 2025 年度 ΔEVA 为正值。
第三个归属期	(1) 以 2022 年净利润为基数，2026 年净利润复合增长率不低于 26.00%，且不低于当年度同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； (2) 2026 年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 12.50%，且不低于当年度同行业平均水平或者对标企业 75 分位值水平； (3) 2026 年度 ΔEVA 为正值。

注：1. 上表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”指标指扣除非经常性损益后的归属于母公司股东净利润；
3. 在股权激励有效期内，若公司本年度及未来实施公开发行或非公开发行等产生影响净资产的行为，则新增加的净资产和对应的净利润在业绩考核时可不计入当年以及未来年度净资产和净利润增加额的计算。

若限制性股票归属前一会计年度公司业绩考核不合格，全体激励对象当年度限制性股票不得归属，由公司统一安排作废失效。

公司董事会有权根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标和水平进行调整和修改，但相应调整和修改需报有权国资主管机构备案。

(三) 公司选择 23 家与公司业绩相近的 A 股同行业上市公司作为对标企业，对标企业明细如下：

证券代码	证券名称	证券代码	证券名称
601126.SH	四方股份	002346.SZ	柘中股份
601222.SH	林洋能源	002546.SZ	新联电子
601567.SH	三星医疗	002706.SZ	良信股份
603050.SH	科林电气	300360.SZ	炬华科技
603556.SH	海兴电力	300617.SZ	安靠智电
688032.SH	禾迈股份	301179.SZ	泽宇智能
688330.SH	宏力达	300880.SZ	迦南智能
688597.SH	煜邦电力	688334.SH	西高院
688616.SH	西力科技	002967.SZ	广电计量
688676.SH	金盘科技	300938.SZ	信测标准
000400.SZ	许继电气	301289.SZ	国缆检测
000682.SZ	东方电子		

在年度考核过程中，若某同行业对标企业出现退市、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的，董事会可以根据实际情况予以剔除并报有权国资主管机构备案。

第七条 激励对象的个人层面业绩考核

首期激励计划各解除限售期内，对激励对象按公司现行年度考核管理办法开展个人年度绩效考核，同时开展专项考核。其中，个人年度绩效考核结果划分为 A、B+、B、B-、C、D 六个档次；专项考核结果划分为达标或未达标。具体如下：

(一) 归属基本条件：针对中、高层管理人员，要求个人年度绩效考核结果为 B 及以上，且最近一个任期考核结果为合格及以上；对其余核心骨干员工，要求个人年度绩效考核结果为 B 及以上。其中，子公司激励对象除满足个人绩效条件外，归属时子公司激励对象还应满足所在子公司业绩达到年度净利润考核满分值要求。

(二) 归属数量条件：为体现激励与个人业绩联动，归属权益份额与激励对象前三年个人年度绩效考核及专项考核结果挂钩，具体规则见下表：

归属年份	业绩考核目标
第一个归属期	激励对象 2022 年-2024 年个人年度绩效考核结果至少有 1 个 A 或 2 个 B+ 及以上的，个人归属权益按当批解锁权益 100% 计算； 激励对象 2022 年-2024 年个人年度绩效考核结果只有 1 个 B+ 的，个人归属权益按当批解锁权益 95% 计算； 激励对象 2022 年-2024 年个人年度绩效考核结果没有 B+ 及以上的，个人归属权益按当批解锁权益 85% 计算； 激励对象 2022 年-2024 年个人年度绩效考核结果任何一年为 B- 及以下的，或 2024 年个人专项考核未达标的，不归属权益。
第二个归属期	激励对象 2023 年-2025 年个人年度绩效考核结果至少有 1 个 A 或 2 个 B+ 及以上的，个人归属权益按当批解锁权益 100% 计算； 激励对象 2023 年-2025 年个人年度绩效考核结果只有 1 个 B+ 的，个人归属权益按当批解锁权益 95% 计算； 激励对象 2023 年-2025 年个人年度绩效考核结果没有 B+ 及以上的，个人归属权益按当批解锁权益 85% 计算； 激励对象 2023 年-2025 年个人年度绩效考核结果任何一年为 B- 及以下的，或 2025 年个人专项考核未达标的，不归属权益。
第三个归属期	激励对象 2024 年-2026 年个人年度绩效考核结果至少有 1 个 A 或 2 个 B+ 及以上的，个人归属权益按当批解锁权益 100% 计算； 激励对象 2024 年-2026 年个人年度绩效考核结果只有 1 个 B+ 的，个人归属权益按当批解锁权益 95% 计算； 激励对象 2024 年-2026 年个人年度绩效考核结果没有 B+ 及以上的，个人归属权益按当批解锁权益 85% 计算； 激励对象 2024 年-2026 年个人年度绩效考核结果任何一年为 B- 及以下的，或 2026 年个人专项考核未达标的，不归属权益。

(三) 若未达成上述考核要求，激励对象当年计划归属的限制性股票不得归属，由公司将按照限制性股票激励计划的规

定，对该激励对象限制性股票当期未达到归属条件的限制性股票统一安排作废失效。

第八条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象限制性股票归属前一会计年度。

（二）考核次数

限制性股票各归属期间每年度一次。

第九条 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上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归属条件及归属数量。

第十条 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，薪酬与考核委员会应当在考核结束后及时向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

（三）考核结果作为限制性股票达成归属条件的依据。

第三章 附则

第十一条 本办法由董事会负责制订、解释及修改。

第十二条 本办法自公司股东大会审议批准之日起实施。