证券代码：000733　　证券简称：振华科技　　公告编号：2019-88

中国振华(集团)科技股份有限公司
2018年股票期权激励计划实施考核管理办法（修订）

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

中国振华(集团)科技股份有限公司（以下简称“公司”）为保证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、核心管理人员、核心技术人员、核心销售人员、核心技能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、核心技能人员，不包括上市公司独立董事和监事。

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

四、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，并负责对董事、高级管理人员等激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）股票期权的授予业绩条件：

2018年归属于上市公司股东扣非经常性损益后的的净利润增长率从不低于17.50%，且不低于对标企业50分位值；2018年扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于3.74%，且不低于对标企业50分位值；2018年EVA不得低于124,38万元。

（二）股票期权的行权业绩条件：

1、公司层面业绩考核

本计划授予的股票期权，在行权期的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	（1）以2018年为基础，2020年净利润增长率不低于25%，且不低于2020年度同行业对标企业75分位值水平； （2）2020年度净资产收益率不低于4.25%，且不低于2020年度同行业对标企业75分位值水平； （3）2020年度ΔEVA为正值。
第二个行权期	（1）以2018年为基础，2021年净利润增长率不低于45%，且不低于2021年度同行业对标企业75分位值水平； （2）2021年度净资产收益率不低于4.75%，且不低于2021年度同行业对标企业75分位值水平；

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

	（3）2021年度ΔEVA为正值。
第三个行权期	（1）以2018年为基础，2022年净利润增长率不低于65%，且不低于2022年度同行业对标企业75分位值水平； （2）2022年度净资产收益率不低于5.25%，且不低于2022年度同行业对标企业75分位值水平； （3）2022年度ΔEVA为正值。

注：

1. 上述净资产收益率是指扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率,若本激励计划有效期内公司进行发行证券募集资金的,计算发行当年净资产收益率时不考虑因发行证券募集资金对净资产的影响(即净资产为扣除证券发行当年证券发行募集资金后的净资产值);从证券发行次年起,解除限售条件中的净资产收益率调整为不低于“证券发行当年的全面摊薄净资产收益率”。计算净资产收益率时，剔除会计政策及会计处理办法调整造成的影响，具体金额以董事会认定金额为准。

2. 净利润指归属于母公司股东扣除非经常性损益的净利润。

3. 由本次股权激励产生的期权成本将在管理费用中列支。

4. 期权的行权条件达成，则激励对象按照计划规定行权。反之，若行权条件未达成，则公司按照本计划，激励对象所获期权当期可行权份额注销。

2、个人层面绩效考核

激励对象个人考核按照《中国振华(集团)科技股份有限公司股票期权激励计划实施考核管理办法》分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀（A)、良好（B)、一般（C)、较差（D)、很差（E）五个档次。其中A/B/C为考

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

核合格档，D/E为考核不合格档，考核评价表适用于考核对象。

考核评价表

考核结果	合格			不合格	
标准等级	优秀（A）	良好（B）	一般（C）	较差（D）	很差（E）
标准系数	1.0	1.0	0.8	0	0

个人当年实际行权额度＝标准系数×个人当年计划行权额度。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司统一注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授或股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

股票期权激励计划行权考核年度每年度一次。

七、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。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后5个工作日内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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

（二）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。

九、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。

特此公告。

中国振华（集团）科技股份有限公司董事会

2019年8月10日

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn