

中国中材国际工程股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

为保证中国中材国际工程股份有限公司（以下简称“公司”、“中材国际”）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，包括中材国际董事及高级管理人员，核心管理、业务及技术骨干。

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，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

1. 公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到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	2022 年较 2020 年净利润复合增长率不低于 15.5%； 2022 年净资产收益率不低于 14.9%，且上述两个指标均不低于对标企业 75 分位值；

解除限售期	业绩考核目标
	2022 年度 Δ EVA 大于零。
第二个解除限售期	2023 年较 2020 年净利润复合增长率不低于 15.5%； 2023 年净资产收益率不低于 15.4%，且上述两个指标均不低于对标企业 75 分位值； 2023 年度 Δ EVA 大于零。
第三个解除限售期	2024 年较 2020 年净利润复合增长率不低于 15.5%； 2024 年净资产收益率不低于 16.2%，且上述两个指标均不低于对标企业 75 分位值； 2024 年度 Δ EVA 大于零。

注：①上述净利润是指归属于上市公司股东的净利润；净资产收益率是指归属于上市公司股东的加权平均净资产收益率。

②若在本计划有效期内，公司发生增发、资产重组等原因导致净资产发生变动的，由公司董事会在年终考核时以剔除新增净资产及该等净资产产生的净利润等变动影响的结果为计算依据。

③根据信永中和会计师事务所（特殊普通合伙）出具的公司2020年度备考财务报表审阅报告，公司2020年归属于上市公司股东的净利润为1,608,282,983.45元。

2. 所属单位层面绩效考核

根据公司对所属单位考核要求，所属单位解除限售额度与其业绩考核结果挂钩。净利润、净资产收益率是各所属单位年度考核指标，净利润对应的解除限售比例为 X、净资产收益率对应的解除限售比例为 Y，最终所属单位的解除限售比例为 Z，则业绩考核结果与解除限售比例如下所示：

考核结果	高于年度考核目标值	低于年度考核目标值但大于 0	小于 0
解除限售比例 X	100%	实际完成值/年度考核目标值 *100%	0
解除限售比例 Y			
解除限售比例 Z	$Z=X*50\%+Y*50\%$		

3. 个人层面绩效考核

激励对象个人实际解除限售额度按照《中国中材国际工程股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》及中材国际内部发布的对各类激励对象的考核办法分年进行考核，并依照解除限售的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。

激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C、D 四个档次。考核评价表适用于

考核对象。届时根据下表确定激励对象的解除限售比例：

评价标准	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
考评结果（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
标准系数	1	1	0.8	0

因公司层面业绩考核或个人层面绩效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与回购时市价孰低值回购处理。“回购时市价”是指自公司董事会审议回购该激励对象限制性股票前一个交易日的公司股票收盘价。

六、考核期间与次数

1. 考核期间

激励对象解除限售时业绩考核年度分别 2022 年度、2023 年度、2024 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

公司党委组织部（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提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，薪酬与考核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薪酬与考核委员会提出申诉，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。

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党委组织部（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。