

中国中材国际工程股份有限公司

股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证公司股票期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、高级管理人员及核心技术和管理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。

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

《中国中材国际工程股份有限公司股票期权激励计划》所确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员及公司核心技术和管理人员等。

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、公司层面考核

（1）授予时考核条件：

2016 年归属于上市公司股东的净利润相较于 2013 年的三年复合增长率不低于 18%，且不低于同行业平均水平或对标企业 50 分位值水平。2016 年加权平均

净资产收益率不低于公司 2016 年前三年平均水平。

(2) 行权时考核条件:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2018年较2016年净利润复合增长率不低于18%； 2018年净资产收益率不低于8.9%，且上述两个指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值； 2018年度经济增加值指标完成情况达到中材股份下达的考核目标，且 Δ EVA大于零。
第二个行权期	2019年较2016年净利润复合增长率不低于18%； 2019年净资产收益率不低于9.6%，且上述两个指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值； 2019年度经济增加值指标完成情况达到中材股份下达的考核目标，且 Δ EVA大于零。
第三个行权期	2020年较2016年净利润复合增长率不低于18%； 2020年净资产收益率不低于10.3%，且上述两个指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值； 2020年度经济增加值指标完成情况达到中材股份下达的考核目标，且 Δ EVA大于零。

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

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及未来净资产和净利润增加额的计算。

对标企业样本公司按照申万行业划分标准，选取与中材国际主营业务及规模较为相似的上市公司。在年度考核过程中行业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本，相应调整和修改需通过上交所网站及其他指定媒体进行披露。

由本次股权激励产生的期权成本将在管理费用中列支。

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、激励对象的个人层面业绩考核

(1) 授予条件

本次股票期权激励计划中激励对象获授期权的授予条件为：激励对象2016年个人考核合格。

（2）行权条件

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行权比例：

考核评价表

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

个人当年实际行权额度 = 标准系数 × 个人当年计划行权额度。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为A/B/C，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为D，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”。

若激励对象考核“达标”，则激励对象可按照本计划规定的比例分批次行权。未能行权的部分由公司注销；若激励对象考核“不达标”，则公司将按照本计划的规定，其相对应行权期所获授但尚未行权的股票期权即被注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象股票期权行权前一会计年度。

2、考核次数

股票期权的行权期间每年度一次。

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。

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行权资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

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及时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；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

九、附则

本办法由董事会下设的薪酬与考核委员会负责制订，由董事会负责解释及修改，并上报国务院国有资产监督管理委员会审核批准并提交本公司股东大会审议通过生效后生效。

中国中材国际工程股份有限公司

2017 年 6 月