

中国建材检验认证集团股份有限公司

第二期股票期权激励计划实施考核管理办法（修订稿）

为保证中国建材检验认证集团股份有限公司（以下简称“公司”）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，包括公司董事、高级管理人员、中高层管理人员及核心骨干人员。

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

本激励计划授予的股票期权，在行权期内，分年度进行绩效考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

股票期权各年度公司业绩考核目标如表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2022 年较 2020 年营业收入复合增长率不低于 18%且不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2022 年净资产收益率不低于 14%且不高

行权期	业绩考核目标
	于同行业对标企业 75 分位值水平；2022 年 $\Delta EVA > 0$ 。
第二个行权期	2023 年较 2020 年营业收入复合增长率不低于 19%且不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2023 年净资产收益率不低于 15%且不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2023 年 $\Delta EVA > 0$ 。
第三个行权期	2024 年较 2020 年营业收入复合增长率不低于 25%且不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2024 年净资产收益率不低于 16%且不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2024 年 $\Delta EVA > 0$ 。

注：①上述行权业绩考核目标中净资产收益率为激励计划激励成本摊销前的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。营业收入为经审计并公告的营业收入。

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上述业绩考核指标中业绩基数以2020年年报披露的数据为准。

若股票期权行权上一年度考核不合格，激励对象当年度计划行权的股票期权份额不可行权，作废处理。

2. 业务板块层面绩效考核

根据国务院国有资产监督管理委员会国企改革三年行动方案要求，各业务板块各考核年度的考核指标为营业收入、净资产收益率，以 2020 年度实现营业收入为依据将各业务板块划分为规模以上业务板块（2020 年度实现营业收入 2000 万元及以上）、规模以下业务板块（2020 年度实现营业收入低于 2,000 万元），对各业务板块按照规模进行分类考核。营业收入对应的行权比例为 X、净资产收益率对应的行权比例为 Y，最终板块的行权比例为 Z，则业绩考核结果与行权比例如下所示：

（1）营业收入

考核结果 (规模以上)	定比 2020 年, 复合增长率 $\geq 10\%$	营业收入高于 2020 年, 但定比 2020 年, 复合增长率低于 10%	营业收入低于 2020 年
行权比例 X	100%	60%	0%

说明：规模以上业务板块若考核年度营业收入复合增长率高于 14%的，则可以不考虑净资产收益率考核指标，直接全额行权。

考核结果 (规模以下)	定比 2020 年, 复合增长率 $\geq 15\%$	营业收入高于 2020 年, 但定比 2020 年, 复合增长率低于 15%	营业收入低于 2020 年
行权比例 X	100%	60%	0%

说明：规模以下业务板块若考核年度营业收入复合增长率高于 20%的，则可以不考虑净资产收益率考核指标，直接全额行权。

(2) 净资产收益率

考核结果 (全部业务板块)	净资产收益率 $\geq 9\%$	$5\% \leq \text{净资产收益率} < 9\%$	净资产收益率 $< 5\%$
行权比例 Y	100%	60%	0%

说明：净资产收益率高于 14%的，则可以不考虑营业收入指标，直接全额行权。

当各业务板块不满足考核年度营业收入复合增长率高于 14%（规模以上）、20%（规模以下）或者净资产收益率高于 14%的情形时，各业务板块最终可行权系数 $Z = X * 50\% + Y * 50\%$ ，当期末行权部分由公司注销。

总部院所参照上述营业收入标准，结合利润贡献情况进行考核并确定行权比例，原则上对 2020 年营业收入超过 5,000 万元、利润超过 1,000 万元的院所按照适度从宽的标准考虑。具体为：2020 年营业收入超过 5,000 万元、利润超过 1,000 万元的院所，营业收入、利润双增长即可全额行权；有一项下降则行权比例降为 60%；两项均下降不允许行权。

3. 个人层面绩效考核

激励对象个人考核按照本办法及国检集团发布的对各类激励对象的考核办法分年进行考核，并依照考核结果来确定当年度的行权比例，个人当年实际行权额度 = 个人当年计划行权额度 $\times$ 业务板块行权比例 $\times$ 个人层面标准系数。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次。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：

评价标准	优秀	良好	合格	不合格
标准系数	1		0	

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为优秀或良好，激励对象可按照本激励计划规定的系数分批次行权，未行权部分由公司注销。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为合格或不合格，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，当期未行权部分由公司注销。

六、考核期间与次数

1. 考核期间

激励对象行权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行权资格及数量。

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. 考核结果作为股票期权行权的依据。

（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。

中国建材检验认证集团股份有限公司

董 事 会

2021 年 10 月 20 日