

中钢国际工程技术股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证中钢国际工程技术股份有限公司（以下简称“公司”、“中钢国际”）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，激励公司董事、高级管理人员，核心管理、技术、业务等骨干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期激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员，其他核心管理、技术、业务等骨干人员。

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：

1、公司层面业绩考核：

(1) 2021 年较 2020 归属于母公司的净利润增长率不低于 7.5%，且不低于中国证监会建筑工程行业(以下简称“同行业”)的平均业绩(或者对标企业 50 分位值)水平；

(2) 2021 年加权净资产收益率不低于 10.5%，且不低于 2021 年度同行业的平均水平业绩(或者对标企业 50 分位值)水平；

(3) 2021 年经营活动产生的现金流量净额占营业收入比例不低于 3.8%，且不低于同行业平均业绩(或者对标企业 50 分位值)水平。

2、激励对象个人层面考核：

公司制定《中钢国际工程技术股份有限公司股票期权激励计划实施考核管理办法》，对激励对象的绩效考核做相应的规定。所有激励对象在授予前一年度绩效考核均为合格及以上。

(二) 股票期权的行权业绩条件：

1、公司层面业绩考核

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	(1) 2023 年加权净资产收益率不低于 12.0%，且不低于 2023 年度对标企业 75 分位值水平； (2) 以 2021 年归母净利润为基数，2023 年归属于母公司的净利润复合增长率不低于 12.5%，且不低于 2023 年度同行业平均业绩(或者对标企业 75 分位值)水平； (3) 2023 年经营活动产生的现金流量净额占营业收入比例不低于 5%。
第二个行权期	(1) 2024 年加权净资产收益率不低于 12.3%，且不低于 2024 年度对标企业 75 分位值水平； (2) 以 2021 年归母净利润为基数，2024 年归属于母公司的净利润复合增长率不低于 12.5%，且不低于 2024 年度同行业平均业绩(或者对标企业 75 分位值)水平； (3) 2024 年经营活动产生的现金流量净额占营业收入比例不低于 5%。
第三个行权期	(1) 2025 年加权净资产收益率不低于 12.6%，且不低于 2025 年度对标企业 75 分位值水平； (2) 以 2021 年归母净利润为基数，2025 年归属于母公司的净利润复合增长率不低于 12.5%，且不低于 2025 年度同行业平均业绩(或者对标企业 75 分位值)水平； (3) 2025 年经营活动产生的现金流量净额占营业收入比例不低于 5%。

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，指标计算时应剔除对应考核期内因实施激励计划所摊销的股份支付相关费用的影响；

注 2：在股权激励有效期内，如公司发生重大资产重组、发行股份购买资产等行为，造成指标不可比情况，由会计师事务所出具专项报告，对相应业绩指标的实际值进行还原。

在选取业绩考核指标时，结合国资委要求和公司的未来战略规划及经营管理实际情况，公司选取归属于母公司的净利润复合增长率、加权净资产收益率、现金流量净额占营业收入比例作为考核指标并考虑公司历史业绩的基本情况确定未来业绩完成水平。上述指标完成情况可以集中反映国资委对控股企业收益性和成长性的要求。

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。

在年度考核过程中同行业对标企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。

2、个人层面绩效考核

公司制定股权激励实施考核管理办法，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，将绩效评价结果划分为：“优、良、中、合格、差”五个档次。

个人绩效评价结果	优/良	中	合格	差
标准系数	100%	80%	60%	0

个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×标准系数。

激励对象未能行权的部分，公司将按照本计划的规定，取消该激励对象期权的当期部分额度，期权由公司注销。

3.授予与行权对标公司选取

为了确保股票期权激励方案中绩效指标的市场可比性，根据监管机构的相关规定，本计划按照证监会行业分类中的 A 股建筑工程行业公司（共 108 家），剔除供水/园林/生态类公司（21 家）、装饰类公司（25 家）、和商品贸易或特定工程类公司（10 家），从除公司外剩余 51 家公司中，选取 20 家行业对标企业，主要基于以下标准进行筛选：

- (1) 行业属性相同：证监会行业分类中的土木工程建筑业等相关行业；
- (2) 主营业务及产品类型和中钢国际相似，且有可比性；
- (3) 中钢国际直接业务或人才竞争对手。

对标企业名称如下表所示：

序号	股票代码	公司简称
1	601068.SH	中铝国际
2	002307.SZ	北新路桥
3	002116.SZ	中国海诚
4	600512.SH	腾达建设
5	600820.SH	隧道股份
6	002761.SZ	浙江建投
7	600491.SH	龙元建设
8	600248.SH	陕西建工
9	002062.SZ	宏润建设
10	601800.SH	中国交建
11	601611.SH	中国核建
12	000065.SZ	北方国际
13	601186.SH	中国铁建
14	002051.SZ	中工国际
15	000090.SZ	天健集团
16	600970.SH	中材国际
17	600170.SH	上海建工
18	601618.SH	中国中冶
19	601669.SH	中国电建
20	600939.SH	重庆建工

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。

（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

本办法由董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

（本办法已经公司第九届董事会第二十五次会议审议通过，尚待提交公司股东大会审议）