

中国有色金属建设股份有限公司

2022年限制性股票激励计划实施考核

管理办法

为保证中国有色金属建设股份有限公司（以下简称“公司”）限制性股票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，激励公司核心团队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，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，保证公司限制性股票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，以实现限制性股票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 2022 年限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

1. 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

2. 公司企业发展部（采购管理部、派出董事监事办公室）、人力资源部（党委组织部）等相关部门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。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。因公司层面业绩考核不达标、或个人层面绩效考核导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得递延至下期解除限售。

1. 公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度（2023年-2025年）中，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限制性股票解除限售的条件。

本计划首次及预留授予的限制性股票解除限售各年度公司业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	(1) 以 2021 年净利润为基数，2023 年度净利润复合增长率不低于 130%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； (2) 2023 年度净资产收益率不低于 3.50%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； (3) 2023 年应收账款周转率不低于 4.9 次。

第二个解除限售期	<p>(1) 以 2021 年净利润为基数，2024 年度净利润复合增长率不低于 80%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；</p> <p>(2) 2024 年度净资产收益率不低于 3.75%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；</p> <p>(3) 2024 年应收账款周转率不低于 4.95 次。</p>
第三个解除限售期	<p>(1) 以 2021 年净利润为基数，2025 年度净利润复合增长率不低于 60%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；</p> <p>(2) 2025 年度净资产收益率不低于 4.00%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；</p> <p>(3) 2025 年应收账款周转率不低于 5 次。</p>

注：1. “净利润”指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润，“净资产收益率”是指归属上市公司股东扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率；

2. 在限制性股票激励计划有效期内，若公司发生发行股份融资、发行股份收购资产、可转债转股等行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的利润不列入考核计算范围。

3. 上述同行业平均水平是指，证监会行业分类“采矿业-有色金属矿采选业”和“建筑业-土木工程建筑业”对应年度业绩指标的平均值。

由本次限制性股票激励产生的激励成本将在管理费用中列支。若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司按照本计划以授予价格与回购时股票市价的孰低值进行回购注销。

2. 激励对象个人层面考核

激励对象个人考核按照公司本办法分年进行考核，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 A、B、C 和 D 四个档次。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象实际解除限售的股份数量。

考评结果	A	B	C	D
解除限售比例	1.0		0.7	0

在完成公司业绩考核的前提下，激励对象各年实际可解

除限售的股份数量=个人当年计划可解除限售的股份数量×个人绩效考核结果对应的解除限售比例。

因个人层面绩效考核结果导致当期不可解除限售的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格与回购时公司股票市场价格的孰低值。

六、考核期间与次数

1. 考核期间

本次激励计划限制性股票解除限售考核年度为 2023 年、2024 年、2025 年。

2. 考核次数

本次激励计划限制性股票解除限售的每个考核年度考核一次。

七、考核程序

公司企业发展部（采购管理部、派出董事监事办公室）、人力资源部（党委组织部）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

1. 考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部（党委组织部）沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可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或等级。

2. 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

1. 本办法由董事会负责制订、解释及修订。
2. 本办法经公司股东大会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施。