

中工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

为保证中工国际工程股份有限公司（以下简称“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、核心技术（业务）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次激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员。

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

公司 2016 年归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润增长率不低于 15%；归属于上市公司股东扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率（ROE）不低于 12%。且上述指标都不低于同行业平均水平或对标企业 50 分位值。

以上“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”指扣除非经常性损益后扣除股权激励成本的加权平均净资产收益率。

2、个人层面绩效考核

授予上一年激励对象个人考核等级为优秀（A）、良好（B）或合格（C），其中考核等级为合格（C）的，授予比例为可授予数量的 60%。

等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
授予比例	100%		60%	0%

（二）股票期权的行权业绩条件

1、公司层面业绩考核

等待期内归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授权日前最近三个会计年度的平均水平，且不得为负。

本计划授予的股票期权，在 2018-2020 年的 3 个会计年度中，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。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	以 2016 年为基准年，2018 年净利润复合增长率不低于 15%；ROE 不低于 12%；且上述指标都不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；同时，完成国机集团下达的 EVA 指标。
第二个行权期	以 2016 年为基准年，2019 年净利润复合增长率不低于 15%；ROE 不低于 12%；且上述指标都不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；同时，完成国机集团下达的 EVA 指标。
第三个行权期	以 2016 年为基准年，2020 年净利润复合增长率不低于 15%；ROE 不低于 12%；且上述指标都不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；同时，完成国机集团下达的 EVA 指标。

“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”指扣除非经常性损益后扣除股权激励成本的加权平均净资产收益率。

若本激励计划实施过程中公司实行公开发行或非公开发行等产生影响净资产的行为，则新增加的净资产不计入当年净资产增加额的计算。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

若股票期权行权上一年度考核不合格，激励对象当年度股票期权的可行权额度不可行权，作废处理。

2、个人层面绩效考核

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其行权比例，个人当年实际可行权比例=标准系数×个人当年计划行权比例。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则上一年度激励对象个人绩效考核“合格”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 D 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，公司将按照股票期权激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度。考核等级为 D（不合格）及考核等级为 C（合格）的激励对象全部或部分未能行权的期权份额由公司统一注销。

等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
行权比例	100%		60%	0%

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

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。