

中铝国际工程股份有限公司

2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法

第一章 总 则

第一条 为保证中铝国际工程股份有限公司（以下简称为中铝国际或公司）2023年限制性股票激励计划（以下简称激励计划）的顺利实施，确保对激励对象的限制性股票授予与解除限售符合公司的实际管理需要，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

第二条 激励计划考核坚持以下原则：

1. 战略导向，业务融合。逐级分解企业战略目标和年度重点工作任务，促进企业各项业务高效运转，确保战略目标有效落实。

2. 注重实绩，科学量化。合理设置考核指标和评价标准，以实际工作业绩为依据，按照规范的程序和科学的方法，公开、公平、公正地对激励对象绩效进行评价。

3. 以人为本，强化激励。坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与公司组织绩效相结合。

第三条 本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括：

1. 公司董事、高级管理人员；
2. 公司其他管理人员；

3. 公司核心技术（业务）骨干。

以上激励对象中，董事必须经股东大会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须与公司或公司的子公司具有劳动或聘用关系。本计划激励对象范围不包括国务院国资委党委管理的中央企业负责人，以及公司独立董事、外部董事、监事和单独或合计持股5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。激励对象不得同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

第五条 公司人力资源、财务管理、业绩考核等相关部门在董事会薪酬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委员会审议。

第三章 考核体系

第六条 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。

第七条 本次激励计划授予的限制性股票，在解除限售期的3个考核会计年度（2024-2026年）中，分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。本计划首次及预留授予的限制性股票解除限售业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	(1) 2024年净资产现金回报率 (EOE) 不低于13.76%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (2) 以2022年业绩为基数，2024年归属于母公司股东的净利润复合增长率不低于24.72%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (3) 2024年经济增加值改善值 (ΔEVA) 大于0。
第二个解除限售期	(1) 2025年净资产现金回报率 (EOE) 不低于14.52%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (2) 以2022年业绩为基数，2025年归属于母公司股东的净利润复合增长率不低于26.18%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (3) 2025年经济增加值改善值 (ΔEVA) 大于0。
第三个解除限售期	(1) 2026年净资产现金回报率 (EOE) 不低于15.18%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (2) 以2022年业绩为基数，2026年归属于母公司股东的净利润复合增长率不低于26.27%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (3) 2026年经济增加值改善值 (ΔEVA) 大于0。

注：

1. $EOE = EBITDA / \text{平均净资产}$ ，其中，EBITDA为息税折旧及摊销前利润；平均净资产为期初与期末公司所有者权益之和的算术平均。

2. 如涉及上级有权部门决定的重大资产重组或企业响应国家降杠杆减负债号召实施债转股、增资扩股、配股、发行优先股、永续债等战略举措对相关业绩指标带来影响，以及公司遇到不可抗力事件，对经营业绩产生重大影响，造成指标不可比情况，则授权公司董事会对相应业绩指标的实际值进行还原。

第八条 激励对象个人考核按照《中铝国际工程股份有限公司2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行，各岗位考核指标由其所在公司制定，主要包括：工作业绩、工作能力和职业道德三个方面：

1. 工作业绩：是考核员工的可量化的刚性成果和不可量化的可评估成果，是衡量员工本职工作任务完成的效果、所取得的成绩。

2. 工作能力：是考核员工的基本业务能力、技术能力、管理能力及创新能力等。

3. 职业道德：是考核员工的思想政治表现，以及对待工作的态度，主要包括：责任心、纪律性、积极性、协作性等。

第九条 对于工作业绩考核，根据激励对象所处的岗位，将激励对象考核层级划分为：经营管理人员、科研技术人员、市场开发人员和项目管理人员。依据其考核层级考核工作业绩：

1. 经营管理人员：主要依据生产经营目标和重点工作任务完成情况等开展量化考核。

2. 科研技术人员：主要依据本岗位工作成果、工作效率、工作质量、创新研究等开展量化考核。

3. 市场开发人员：主要依据年度市场开发合同额、合同毛利率、新市场开发目标完成情况等开展量化考核。

4. 项目管理人员：主要依据工程项目质量、效益、进度、安全、项目成本等开展量化考评。

激励对象在考核期内发生岗位变动的，考核指标跟随岗位变动（如因个人原因被撤职、降职、处分者等），年终统计时，前后岗位按照时间段确定权重汇总计算绩效等级（调动到新岗位有过渡期，过渡期按前岗位考核指标考核）。

第十条 各考核年度内，由被考核对象的直接上级、下级以及同级相关人员收集考核数据进行考核评分（董事及高级管

理人员由董事会考核），考评结果（S）划分为3个等级。根据个人的绩效评价结果确定当年度的解除限售比例，个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度，个人考核中的特殊情况由董事会裁定。具体见下表：

考评结果（S）	S≥80分	80分>S≥70分	S<70分
标准系数	1.0	0.9	0

因公司层面业绩考核或个人层面绩效考核导致激励对象当期全部或部分未能解除限售的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按照授予价格与回购时市价孰低值回购处理。“回购时市价”是指自公司董事会审议回购该激励对象限制性股票前一个交易日的公司股票收盘价。

第四章 考核期间与次数

第十一条 考核期间为激励对象获授限制性股票解除限售的前一会计年度。

第十二条 本次激励计划实施期间按照考核年度每年考核一次。

第五章 考核程序与结果管理

第十三条 公司及下属各单位按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各单位、各被考核对象的年度绩效目标，各单位、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

第十四条 考核年度结束，公司及下属各单位按照管理权限，对激励对象进行考核。公司人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查，并形成结果报告，提交公司董事会薪酬委员会审定。

第十五条 被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当

在考核结束后5个工作日内向被考核者通知考核结果。如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的10个工作日内向公司提出申诉，公司可根据实际情况对其考核结果进行复核。

第十六条 考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

第六章 附 则

第十七条 本办法由董事会负责制定、解释及修订。

第十八条 本办法自公司股东大会以及届时有效公司章程规定的A股、H股类别股东会审议批准（如适用）之日起实施。

中铝国际工程股份有限公司董事会

2023年12月8日