

江西万年青水泥股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证江西万年青水泥股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年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，激励公司高级管理人员、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，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，保证公司股票期权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，以实现股票期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计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员、骨干人员。

四、考核机构

公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对所有激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度股票期权的可行权份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权的行权考核年度为 2023-2025 年 3 个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	(1) 以 2021 年度营业收入为基准, 2023 年度营业收入的增长率不低于 20%; (2) 2023 年度净资产收益率不低于同行业 75 分位值水平; (3) 2023 年度现金分红比例不低于当年合并报表中归属于上市公司普通股股东净利润的 30%。
第二个行权期	(1) 以 2021 年度营业收入为基准, 2024 年度营业收入的增长率不低于 32%; (2) 2024 年度净资产收益率不低于同行业 75 分位值水平; (3) 2024 年度现金分红比例不低于当年合并报表中归属于上市公司普通股股东净利润的 30%。
第三个行权期	(1) 以 2021 年度营业收入为基准, 2025 年度营业收入的增长率不低于 45%; (2) 2025 年度净资产收益率位于同行业前三; (3) 2025 年度现金分红比例不低于当年合并报表中归属于上市公司普通股股东净利润的 30%。

注: ①以上“营业收入”均包括主营业务收入和其他业务收入, 金额以经审计的年度报告合并利润表的营业收入为准。

②以上“净资产收益率”均指以不计算股份支付费用的加权平均净资产收益率作为计算依据。

③根据申银万国行业分类结果, 选取同行业“建筑材料”门类下的“水泥”分类下的全部 A 股上市公司。同行业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值, 万年青董事会将在考核时剔除或更换样本。

公司未满足上述业绩考核目标的, 所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权, 由公司注销。

(二) 激励对象个人层面考核

根据公司制定的《2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法》, 激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下, 才能部分或全额行权当期的股票期权, 具体行权比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

考评结果	优秀 (A)	良好 (B)	达标 (C)	不合格 (D)
标准系数	1.0	1.0	0.8	0

个人当年可行权额度=个人当年计划行权额度×标准系数。

若激励对象考核不合格的, 公司将按照本计划的规定, 注销其相对应行权期

所获授但尚未行权的股票期权。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象股票期权行权的前一会计年度。

2、考核次数

股票期权激励期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会下设的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下设的薪酬与考核委员会。

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，董事会下设的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，可与人力资源部沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会下设的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股票期权激励计划生效后实施。

江西万年青水泥股份有限公司

董事会

2022 年 1 月 25 日