1
中国巨石股份有限公司
2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法
为保证中国巨石股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年限制性股票激励
计划（以下简称“本次激励计划”）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、研发技术人员、
核心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
本办法旨在通过对股权激励对象的考核，建立健全公司长期、有效的激励约
束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，充分调动激励对象的工作积极性和创
造性，提升公司凝聚力，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司持续、
健康发展，保证公司本次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，以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、价值贡献紧密结合，
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。
四、考核机构
1、公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核对激励对象
的考核工作。
2、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考核执行
工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。
3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核
实，并对相关数据的真实性和可䴰ԀR桄䌒ऒ勢䀍ᵹꀀ 指考执行
并对和ᵹꀀ资核责具体公司具䴰Ñ徰 ᵹꀀ和作具䴰Ñ徰公具䴱 核约核

2
核结果共同确定。
（一）公司层面业绩考核要求
本激励计划授予的限制性股票，分年度进行业绩考核并解除限售，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解除限售条件。
首次及预留授予限制性股票解除限售期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）以2024年净利润为基数，2026年净利润复合增长率不低于38.5%，且不
低于同行业平均水平或对标企业75分位值；
（2）2026年净资产收益率不低于10.25%，且不低于同行业平均水平或对标
企业75分位值；
（3）2026年经济增加值改善值△EVA＞0。
第二个
解除限售期
（1）以2024年净利润为基数，2027年净利润复合增长率不低于27.0%，且不
低于同行业平均水平或对标企业75分位值；
（2）2027年净资产收益率不低于10.28%，且不低于同行业平均水平或对标
企业75分位值；
（3）2027年经济增加值改善值△EVA＞0。
第三个
解除限售期
（1）以2024年净利润为基数，2028年净利润复合增长率不低于22.0%，且不
低于同行业平均水平或对标企业75分位值；
（2）2028年净资产收益率不低于10.45%，且不低于同行业平均水平或对标
企业75分位值；
（3）2028年经济增加值改善值△EVA＞0。
注：（1）上述净利润为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，净资产收益率为扣除非
经常性损益后的加权平均净资产收益率。
（2）在计算“净资产收益率”指标时，应剔除会计政策变更、公司持有资产因公允价值计量方法变更
以及其他权益工具投资公允价值变动对净资产的影响。
（3）在股权激励计划有效期内，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净利润可不列入考核计算范围。（二）个人绩效考核要求
激励对象个人考核按照本办法及公司内部发布的对各类激励对象的考核办
法分年进行考核，并依照考核结果来确定当年度的解除限售比例。在公司层面解
除限售考核条件达标的情况下，个人当年实际解除限售额度＝个人当年计划解除
限售额度×个人层面解除限售比例。
激励对象的绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格
（D），考核评价表适用于考核对象，届时根据下表确定激励对象的解除限售比
例：
绩效评价结果优秀（A）良好（B）合格（C）不合格（D）
解除限售比例 100% 60% 0%

3
因公司层面业绩考核或激励对象个人层面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股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前1个交易日公
司标的股票交易均价）孰低值回购。
六、考核期间与次数
1、考核期间
本次激励计划解除限售考核年度为 2026 年、2027 年、2028 年。
2、考核次数
本次激励计划解除限售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
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 10 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、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。
2、本办法经公司股东会审议通过并自本次激励计划生效后实施。
中国巨石股份有限公司
董事会
2025 年 12 月