

# 华新水泥股份有限公司

## 2025 年 A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证华新水泥股份有限公司（以下简称“公司”）《2025 年 A 股限制性股票激励计划》（以下简称“本计划”）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，充分调动公司执行董事、高级管理人员的积极性，促进公司发展战略和经营目标的实现。根据法律、法规、规范性文件和公司实际情况，特制定《2025 年 A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，优化公司激励约束机制，保证公司 A 股限制性股票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、公平、公开的原则，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现 A 股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 A 股限制性股票激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构及职责

本公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

## 五、绩效考核指标及目标

### （一）公司层面业绩考核要求

本计划第一个解除限售期和第二个解除限售期对应的业绩考核目标，统一以2027 会计年度末的考核结果作为判定依据。

#### 1、考核指标和要求

考核指标为“相对全面股东回报”和“每股收益年复合增长率”。

##### （1）相对全面股东回报

考核指标	相对全面股东回报分位水平		
	阈值	目标值	挑战值
第一个解除限售期	60 分位	75 分位	90 分位
第二个解除限售期			

注 1：全面股东回报(TSR) = (期末股票价格 - 期初股票价格 + 期间股息) / 期初股票价格，其中，期末股票价格按 2027 年 11 月 1 日至 2028 年 2 月 29 日期间的交易日平均收盘价核算；期初股票价格按 2024 年 11 月 1 日至 2025 年 2 月 28 日的交易日平均收盘价核算；期间股息按 2025 年 1 月 1 日至 2027 年 12 月 31 日实际执行的累计股息；核算按期末对股价和股息进行复权调整。

注 2：相对全面股东回报综合分位水平 = A 股对标组分位水平 × A 股权重 + 境外股对标组分位水平 × 境外股权重，其中 A 股与境外股权重分别采纳 65%和 35%。

“相对全面股东回报”采用和对标组对标所处分位水平的方式。

公司作为同时在 A 股和港股上市的建材行业领先企业，核心业务为水泥的生产与销售，同步覆盖混凝土、骨料等上下游关联业务，并依托全球化布局推进海外水泥及新型建材业务拓展。依据中证行业分类，公司所处行业为建筑材料。考虑具体产品细分领域、境内外产能规模、区域市场规模及业务模式等核心特征，为精准体现双上市平台属性及全球化发展战略，公司选取与主营业务相近、业务模式具有可比性的上市公司，对标组由“境外股对标组”和“A 股对标组”两个对标组构成，其中：境外股对标组包括在港上市的领先水泥企业（含华新水泥）和全球领先水泥企业，共计 9 家；A 股对标组包含在 A 股上市的领先水泥企业和建材企业（含华新水泥），共计 12 家。

##### （2）每股收益年复合增长率

考核指标	2027年每股收益相较2024年每股收益的年复合增长率		
	门槛值	目标值	挑战值
第一个解除限售期	3%	5%	7%
第二个解除限售期			

注1：每股收益 = (净利润 ± 公司处置资产所产生的税后损益 ± 商誉和长期资产税后减值) / 加权平均已发行股数。

## 2、考核得分的计算

公司层面业绩考核得分 =  $\sum$  考核指标得分 × 考核指标权重，其中各项考核指标计分标准和权重，具体如下：

各项指标计分标准	考核指标得分
$X < \text{门槛值}$	0
$X = \text{门槛值}$	25
$\text{门槛值} < X < \text{目标值}$	$25 + [(考核指标实际值 - 门槛值) / (\text{目标值} - \text{门槛值})] \times (50 - 25)$
$X = \text{目标值}$	50
$\text{目标值} < X < \text{挑战值}$	$50 + [(考核指标实际值 - 目标值) / (\text{挑战值} - \text{目标值})] \times (100 - 50)$
$X \geq \text{挑战值}$	100

考核指标	权重
相对全面股东回报	50%
每股收益的年复合增长率	50%

## 3、考核得分和解除限售比例

公司层面业绩考核得分和对应年度解除限售比例的关系为：

年度解除限售比例 = 公司层面业绩考核得分 / 100

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解除限售的

A股限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格与同期银行存款利息之和。

## （二）个人层面绩效考核要求

在公司层面业绩考核达标的情况下，根据本公司薪酬与考核相关规定，激励对象在本计划三年业绩期内的平均个人年度业绩考核结果达到或超过 0.8，才能按照本计划规定的比例解除限售。如未达到 0.8，则获授的计划解除限售的 A 股限制性股票将不予解锁，不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格与同期银行存款利息之和。

## 六、考核期间与次数

A 股激励计划授予解除限售的第一个解除限售期和第二个解除限售期对应的业绩考核目标，统一以 2027 会计年度末的考核结果作为判定依据，考核一次。

## 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、考核结果的管理

### （一）考核结果的反馈与申诉

被考核者有权了解考核结果。在每年度考核结束后，由本公司相关绩效考核评价人就考核结果向激励对象进行正式的反馈沟通，对年度绩效评估结果有异议的，激励对象可以向本公司人力资源部门申诉。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬和考核委员会申诉，薪酬和考核委员会需在 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

1. 本办法由本公司董事会负责制定、解释与修订。
2. 本办法经公司股东大会审议通过并自本计划生效后实施。

华新水泥股份有限公司董事会

2025年10月9日