

中国交通建设股份有限公司 2022 年 限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证中国交通建设股份有限公司（以下简称“公司”）2022 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，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，实现公司发展战略和经营目标，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等有关法律、行政法规、规范性文件和《中国交通建设股份有限公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，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，保证本次激励计划顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励作用，进而保障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

本办法适用于公司本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员和核心骨干员工。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会协助董事会组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、办公室、财务资金部和生产运营管理部等相关部门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审议。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

1. 授予时业绩考核要求

公司业绩考核条件达标，即达到以下条件：2021 年加权平均净资产收益率不低于 7.5%，且不低于对标企业 50 分位值水平或同行业平均水平；以 2020 年业绩为基数，2021 年净利润增长率不低于 8%，且不低于对标企业 50 分位值水平或同行业平均水平；2021 年完成国务院国资委经济增加值（EVA）考核目标。

2. 解除限售业绩考核要求

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（2023-2025 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。本次激励计划首次及预留授予的限制性股票解除限售业绩考核如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次及预留授予第一个解除限售期	(1) 以2021年业绩为基数，2023年净利润复合增长率不低于8%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均水平； (2) 2023年加权平均净资产收益率不低于7.7%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平； (3) 2023年完成国务院国资委经济增加值（EVA）考核目标。
首次及预留授予第二个解除限售期	(1) 以2021年业绩为基数，2024年净利润复合增长率不低于8.5%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均水平； (2) 2024年加权平均净资产收益率不低于7.9%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平； (3) 2024年完成国务院国资委经济增加值（EVA）考核目标。
首次及预留授予第三个解除限售期	(1) 以2021年业绩为基数，2025年净利润复合增长率不低于9%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均水平； (2) 2025年加权平均净资产收益率不低于8.2%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平； (3) 2025年完成国务院国资委经济增加值（EVA）考核目标。

注：①“净利润”指公司年度财务报表中公告的合并报表净利润；

②如涉及上级有关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。

（二）子企业层面考核要求

根据公司对所属子企业经营业绩考核要求，所属子企业激励对象解除限售额度与其所在单位经营业绩考核结果挂钩系数如下：

考核等级	A	B	C	D
单位考核系数	100%		80%	0

该单位所有激励对象当年实际可解除限售数量=单位考核系数×该单位当年计划解除限售限制性股票数量

（三）激励对象个人绩效考核要求

激励对象个人考核按照《中国交通建设股份有限公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行，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=个人考核系数×个人当年计划解除限售额度。具体见下表：

考核等级	A	B	C	D
个人考核系数	100%		80%	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和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）的较低者回购。

六、考核期间与次数

（一）考核期间。限制性股票的解除限售考核年度分别为2023年、2024年、2025年。

（二）考核次数。本次激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次，个人层面考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

七、考核程序

公司人力资源部、办公室、财务资金部和生产运营管理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提交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

1. 被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

2. 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核情况对考核结果进行修正，同时通报给被考核者。

3. 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限不少于 5 年。

九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会以及 A 股、H 股类别股东大会审议通过后生效。

中国交通建设股份有限公司董事会

2022 年 12 月 16 日