

# 汇通建设集团股份有限公司

## 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

汇通建设集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，激励公司高级管理人员、核心骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

（一）进一步完善公司治理结构，建立健全持续、稳定的激励约束机制，为股东带来持续的回报；

（二）倡导公司与个人共同持续发展的理念，构建股东、公司与员工之间的利益共同体，调动核心人才的积极性，促进公司长期稳健发展。

### 二、考核原则

（一）坚持股东利益、公司利益和员工利益相一致，有利于维护股东利益，有利于上市公司的可持续发展；

(二) 坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称；

(三) 坚持依法规范，公开透明，遵循相关法律法规和公司章程规定；

(四) 坚持从实际出发，循序渐进，不断完善。

### **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。包括公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、在公司（含分公司及子公司）任职的中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

### **四、考核机构**

(一) 董事会提名与薪酬考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司董事会办公室、人力资源部门负责具体实施和执行考核工作，并对数据的真实性和可靠性负责，考核后向董事会提名与薪酬考核委员会报告工作。

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

### **五、绩效考评评价指标及标准**

#### **(一) 公司层面业绩考核**

本计划授予的限制性股票，在 2025-2027 的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

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	公司 2022 年度、2023 年度分别实现营业收入 26.62 亿元、27.76 亿元，平均值 27.19 亿元；实现归母净利润 0.74 亿元、0.60 亿元，平均值为 0.67 亿元，以此为基础，公司经营业绩达到下列指标之一： ①2025 年营业收入不低于 29 亿元； ②2025 年归母净利润不低于 0.70 亿元。
首次及预留授予第二个解除限售期	公司 2022 年度、2023 年度分别实现营业收入 26.62 亿元、27.76 亿元，平均值 27.19 亿元；实现归母净利润 0.74 亿元、0.60 亿元，平均值为 0.67 亿元，以此为基础，公司经营业绩达到下列指标之一： ①2026 年营业收入不低于 30 亿元； ②2026 年归母净利润不低于 0.80 亿元。
首次及预留授予第三个解除限售期	公司 2022 年度、2023 年度分别实现营业收入 26.62 亿元、27.76 亿元，平均值 27.19 亿元；实现归母净利润 0.74 亿元、0.60 亿元，平均值为 0.67 亿元，以此为基础，公司经营业绩达到下列指标之一： ①2027 年营业收入不低于 31 亿元； ②2027 年归母净利润不低于 0.90 亿元。

注：1.上述“营业收入”指经会计师事务所审计的公司合并报表营业收入；“归母净利润”指经会计师事务所审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润且剔除股份支付费用的影响。

2.如在 2025 年 9 月 30 日之后完成授予，业绩考核期为 2026 年及 2027 年，适用于上表中第二、三项业绩考核目标。

## （二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”“B”“C”三个等级。

考评等级	A（优秀及称职）	B（基本称职）	C（不称职）
标准系数	1.0	0.8	0

激励对象个人当年实际解除限售额度 = 个人当年计划解除限售额度 × 标准系数。

绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。当年度激励对象由于公司层面业绩考核未达标或个人层面绩效考核未达标导致当期不可解除限售的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司按照授予价格与

回购时公司股票市场价格的孰低值（市场价格为董事会审议回购事项前一个交易日公司标的股票交易均价）进行回购注销。

## 六、考核期间与次数

本次激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每年考核一次。

## 七、考核程序

公司董事会办公室、人力资源部在董事会提名与薪酬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提名与薪酬考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核，并确定激励对象的行权资格及数量。

## 八、考核结果管理

（一）被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。如果被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。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会提名与薪酬考核委员会申诉，董事会提名与薪酬考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

（三）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 九、考核结果归档

（一）绩效考核所有考核记录及相关资料由公司董事会办公室归档。

(二) 为保证绩效考核记录的有效性，绩效考核记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

## 十、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订，若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

汇通建设集团股份有限公司董事会

2025年1月16日