

中国中铁股份有限公司 2021 年限制性股票 激励计划实施考核管理办法

为保证中国中铁股份有限公司（以下简称“公司”）股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，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员、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

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限制性股票激励计划的所有激励对

象。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干人员等激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。因公司层面业绩考核不达标、或个人层面绩效考核导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得递延至下期解除限售。

1、首期激励计划授予业绩条件

(1) 2018-2020 年净利润增长率平均值不低于 11.75%；

(2) 2018-2020 年净资产收益率平均值不低于 9.86%；

(3) 2020 年完成国务院国资委经济增加值（EVA）考核目标。

上述净利润增长率和净资产收益率原则上不低于同行业平均水平或对标企业 50 分位值水平。

计算上述指标时所用的净资产收益率是指剔除非经常性损益后的加权平均净资产收益率；净利润是指剔除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

2、首期激励计划解锁业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度

(2022年-2024年)中,分年度进行业绩考核并解除限售,以达到业绩考核目标作为限制性股票解除限售的条件。首次及预留授予的限制性股票各解除限售期的公司业绩要求为:

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	(1) 2022年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于10.50%,且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平; (2) 以2020年为基准,2022年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率不低于12%,且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平; (3) 2022年度完成国务院国资委经济增加值(EVA)考核目标。
第二个解除限售期	(1) 2023年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于11.00%,且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平; (2) 以2020年为基准,2023年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率不低于12%,且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平; (3) 2023年度完成国务院国资委经济增加值(EVA)考核目标。
第三个解除限售期	(1) 2024年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于11.50%,且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平; (2) 以2020年为基准,2024年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率不低于12%,且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平; (3) 2024年度完成国务院国资委经济增加值(EVA)考核目标。

注:(1)归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润以公司当年度经审计的财务报告为准;

(2)扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率=归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润/((期末归属于上市公司股东的净资产+期初归属于上市公司股东的净资产)/2),在计算归属于上市公司股东的净资产时,剔除历史及未来公司永续债对该指标的影响。

(3)如涉及上级有权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。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售。

3、子公司层面考核符合要求

根据公司对二级单位经营业绩考核要求，二级单位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：

考核结果	A	B	C	D
单位考核系数	1.0	1.0	0.8	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

4、激励对象个人层面考核

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例，个人当年实际可解除限售数量 = 标准系数 × 个人当年计划解除限售额度。

考核结果	优秀	良好	称职	不称职
标准系数	1.0	1.0	0.8	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

1、考核期间

激励对象获授限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部、考核分配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应在考核结束后五个工作日内组织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、考核分配部沟通解决。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、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。