

四川路桥建设集团股份有限公司 2021 年限制性股票 激励计划实施考核管理办法

为保证四川路桥建设集团股份有限公司（以下简称“公司”）限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的管理人员及核心技术（业务）人员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，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司管理人员和核心员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司任职的管理人员及核心技术（业务）人员进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司股权激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

二、考核原则

1、促进发展原则。

通过考核评价综合反映激励对象的工作业绩结果，并通过反馈和沟通的方式，以绩效改进为手段，促进公司的可持续发展。

2、客观公正原则。

考核评价必须坚持公开、公正、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，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

3、分级考核原则。

激励对象按人员管理关系，实行分级考核。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会

负责领导和组织对激励对象的考核工作。审议公司员工绩效管理制度；审定公司各部门年度考核指标；审定公司激励对象考核结果；对绩效考核过程中出现的重大问题、考核结果偏差及申述等进行纠偏、处置及最终裁决；审定其它需决策的事项。

2、公司人力资源部

人力资源部为公司绩效考核工作的日常执行机构，主要职责为：拟定和完善公司激励对象绩效管理制度；牵头组织绩效考核工作的开展；整理汇总相关结果并提交公司董事会

薪酬与考核委员会评价及审定；其它与公司员工绩效考核相关的工作。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2022 年扣非归母净利润不低于 70 亿元，且相较于 2020 年，扣非归母净利润增长率不低于同行业平均水平；2022 年营业收入不低于 1,000 亿元，且相较于 2020 年，营业收入增长率不低于同行业平均水平；2022 年应收账款周转率不低于 5.7。
第二个解除限售期	2023 年扣非归母净利润不低于 80 亿元，且相较于 2020 年，扣非归母净利润增长率不低于同行业平均水平；2023 年营业收入不低于 1,100 亿元，且相较于 2020 年，营业收入增长率不低于同行业平均水平；2023 年应收账款周转率不低于 5.7。
第三个解除限售期	2024 年扣非归母净利润不低于 90 亿元，且相较于 2020 年，扣非归母净利润增长率不低于同行业平均水平；2024 年营业收入不低于 1,200 亿元，且相较于 2020 年，营业收入增长率不低于同行业平均水平；2024 年应收账款周转率不低于 5.7。

注：以上“同行业”指“证监会—CSRC 建筑业”行业分类下的 A 股上市公司。如在本计划有效期内因会计政策变更而导致指标计量方法发生变化时，统一按照原政策规定进行计算。

在本计划有效期内，针对公司未来可能产生的影响公司业绩的行为（如履行重要社会责任且符合政府有关规定可以在经营业绩考核中进行适当调整的事项等），对相关业绩指标带来影响，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。

若限制性股票解除限售条件未能实现，激励对象当年度限制性股票不可解除限售，由公司按照本激励计划相关规定，以授予价格与股票市价的孰低值进行回购注销。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核按照公司现行绩效考核的相关规定组织实施，个人年度考核结果分为：A（优秀）、B（称职）、C（基本称职）、D（待改进）、E（不称职）。个人层面可解除限售比例按下表考核结果确定：

个人层面上一年度考核结果	个人层面可解除限售比例
A（优秀）	100%
B（称职）	100%
C（基本称职）	80%
D（待改进）	60%
E（不称职）	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，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×公司层面可解除限售比例×个人层面可解除限售比例。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司以授予价格与股票市价的孰低值回购，并按照《公司法》的规定进行处理。

激励对象个人若受到公司行政、纪律处罚的，个人当年实际解除限售额度，还应结合公司相关制度规定确定个人层面可解除限售比例，并在公司与激励对象签订的《限制性股票授予协议书》中予以明确。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

2、考核次数

股权激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

在董事会薪酬与考核委员会的指导下，公司人力资源部负责：1、总部激励对象的具体考核工作；2、指导下属公司开展激励对象的考核工作；3、汇总保存考核结果，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、考核结果反馈

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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。

九、考核结果的管理

1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限

至少为五年。

3、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、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。

四川路桥建设集团股份有限公司董事会

2021年10月20日