為保證中國中鐵股份有限公司（以下簡稱「公司」）股權激勵計劃的順利進行，進一步完善公司法人治理結構，形成良好均衡的價值分配體系，激勵公司董事、高級管理人員、中層管理人員、核心骨幹人員誠信勤勉地開展工作，保證公司業績穩步提升，確保公司發展戰略和經營目標的實現，根據國家有關規定和公司實際，特制定本辦法。

一、 考核目的

進一步完善公司法人治理結構，建立和完善公司激勵約束機制，促進激勵對象誠信、勤勉地開展工作，確保公司發展戰略和經營目標的實現，促進公司的可持續發展，保證公司股權激勵計劃的順利實施。

二、 考核原則

考核評價必須堅持公正、公開、公平的原則，嚴格按照本辦法和考核對象的業績進行評價，以實現股權激勵計劃與激勵對象工作業績、貢獻緊密結合，從而提高管理績效，實現公司與全體股東利益最大化。

三、 考核範圍

本辦法適用於參與公司股票激勵計劃的所有激勵對象。

四、 考核機構

公司董事會薪酬與考核委員會負責領導和組織考核工作，並負責對公司董事、高級管理人員、中層管理人員、核心骨幹人員等激勵對象進行考核。

五、 績效考評評價指標及標準

激勵對象當年度限制性股票的可解除限售份額根據公司層面、個人層面的考核結果共同確定。因公司層面業績考核不達標、或個人層面績效考核導致當期解除限售的條件未成就的，對應的限制性股票不得遞延至下期解除限售。

1、 激勵計劃首次授予業績條件

1) 2018-2020年淨利潤增長率平均值不低於 .75%；

2) 2018-2020年淨資產收益率平均值不低於9.86%；

3) 2020年完成國務院國資委經濟增加值（EVA）考核目標。

上述淨利潤增長率和淨資產收益率原則上不低於同行業平均水平或對標企業50分位值水平。

計算上述指標時所用的淨資產收益率是指剔除非經常性損益後的加權平均淨資產收益率；淨利潤是指剔除非經常性損益後歸屬於上市公司股東的淨利潤。

2、 首期激勵計劃解鎖業績考核要求

本激勵計劃授予的限制性股票，在解除限售期的三個會計年度（2022年－2024年）中，分年度進行業績考核並解除限售，以達到業績考核目標作為限制性股票解除限售的條件。本激勵計劃首次及預留授予的限制性股票各解除限售期的公司業績要求為：

解除限售期	業績考核目標
第一個解除限售期	1) 2022年度扣除非經常性損益後的加權平均淨資產收益率不低於 0.50%，且不低於同行業平均業績水平或對標企業75分位值水平； 2) 以2020年為基準，2022年歸屬於上市公司股東的扣除非經常性損益的淨利潤複合增長率不低於 2%，且不低於同行業平均業績水平或對標企業75分位值水平； 3) 2022年度完成國務院國資委經濟增加值考核目標。

解除限售期	業績考核目標
第二個解除限售期	1、2023年度扣除非經常性損益後的加權平均淨資產收益率不低於 .00%，且不低於同行業平均業績水平或對標企業75分位值水平； 2、以2020年為基準，2023年歸屬於上市公司股東的扣除非經常性損益的淨利潤複合增長率不低於 2%，且不低於同行業平均業績水平或對標企業75分位值水平； 3、2023年度完成國務院國資委經濟增加值考核目標。
第三個解除限售期	1、2024年度扣除非經常性損益後的加權平均淨資產收益率不低於 .50%，且不低於同行業平均業績水平或對標企業75分位值水平； 2、以2020年為基準，2024年歸屬於上市公司股東的扣除非經常性損益的淨利潤複合增長率不低於 2%，且不低於同行業平均業績水平或對標企業75分位值水平； 3、2024年度完成國務院國資委經濟增加值考核目標。

註： 1、歸屬於上市公司股東的扣除非經常性損益的淨利潤以公司當年度經審計的財務報告為準；

2、扣除非經常性損益後的加權平均淨資產收益率=歸屬於上市公司股東的扣除非經常性損益的淨利潤／((期末歸屬於上市公司股東的淨資產+期初歸屬於上市公司股東的淨資產)／2)，在計算歸屬於上市公司股東的淨資產時，剔除歷史及未來公司永續債對該指標的影響。

3、如涉及上級有權部門決定的重大資產重組或企業響應國家降槓桿減負債號召實施債轉股、增資擴股、配股、發行優先股、永續債等戰略舉措對相關業績指標帶來影響，以及公司遇到不可抗力事件，對經營業績產生重大影響，造成指標不可比情況，則授權公司董事會對相應業績指標的實際值進行還原。

若限制性股票某個解除限售期的公司業績考核目標未達成，則所有激勵對象當期限制性股票不可解除限售。

3、 子公司層面考核符合要求

根據公司對二級單位經營業績考核要求，二級單位激勵對象解除限售額度與其所在單位經營業績考核結果掛鈎：

考核結果	A	B	C	D
單位考核係數	.0	.0	0.8	0

該單位所有激勵對象當年實際可解除限售數量=單位考核係數 該單位當年計劃解除限售限制性股票數量

4、 激勵對象個人層面考核

薪酬與考核委員會將對激勵對象每個考核年度的綜合考評進行打分，並依照激勵對象的考核結果確定其解除限售比例，個人當年實際可解除限售數量=標準係數 個人當年計劃解除限售額度。

考核結果	優秀	良好	稱職	不稱職
標準係數	.0	.0	0.8	0

六、 考核期間與次數

1、 考核期間

激勵對象獲授限制性股票解除限售的前一會計年度。

2、 考核次數

股票激勵計劃有效期間每年度一次。

七、 考核程序

公司人力資源部、考核分配部在本公司董事會薪酬與考核委員會的指導下負責具體的考核工作，保存考核結果，並在此基礎上形成績效考核報告上交本公司董事會薪酬與考核委員會。

八、 考核結果管理

1、 考核結果反饋與申訴

考核對象有權了解自己的考核結果，本公司董事會薪酬與考核委員會應在考核結束後五個工作日內組織向被考核者通知考核結果。

如果考核對象對自己的考核結果有異議，可與人力資源部、考核分配部溝通解決。如無法妥善解決，被考核對象可向本公司董事會薪酬與考核委員會提出申訴，薪酬與考核委員會需在 0個工作日內進行覆核並確定最終考核結果或等級。

2、 考核結果歸檔

考核結束後，考核結果作為保密資料歸檔保存。

九、 附則

、 該等辦法由公司董事會負責制訂、解釋及修訂。

2、 該等辦法經公司股東大會審議通過並自股權激勵計劃生效後實施。