

河北建投能源投资股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

河北建投能源投资股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司治理结构，建立和完善公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干（含控股子公司）激励约束机制，充分调动其积极性，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理团队及核心骨干之间“利益共享、风险共担”的长效机制，推动公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制订了《河北建投能源投资股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）。

为保证本次《激励计划（草案）》能够顺利实施，公司根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》（国资考分[2020]178 号文）以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了《河北建投能源投资股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而保障公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

1、公平、公正、公开原则：以公司设定的业绩考核指标为基础，

以各考核阶段设定的考核指标或工作表现为依据进行考核，绩效考核和评估结论应依据准确的事实，反映激励对象真实绩效表现和能力水平，避免主观臆断和个人情感因素的影响，并让激励对象充分了解考核的程序、方法和考核结果等事宜，保证考核的透明度。

2、差别性原则：针对不同岗位的激励对象，其考核内容和考核执行方式有所区别。

三、考核范围

本办法的考核范围为本次激励计划确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干人员（含控股子公司）。

四、考核职责分工

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。

2、公司监事会负责激励对象名单的核实。

3、公司人力资源部负责具体的考核工作，包括相关数据的收集和提供、激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总等，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核期间和次数

1、考核期间

激励对象获授的限制性股票解除限售前一个会计年度。

2、考核次数

本次激励计划考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，个人层面考核年度与公司层面考核年度保持一致。

六、考核内容

（一）公司层面考核内容

公司本次激励计划首次授予的限制性股票分三次解除限售。在各年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象解除限售条件之一。

（1）各期解除限售安排

各期解除限售安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	可解除限售比例
第一个解除限售期	自授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第二个解除限售期	自授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第三个解除限售期	自授予登记完成之日起 48 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	1/3

（2）各年度绩效考核目标

各年度业绩考核目标需同时满足下列条件：

考核期间	公司业绩考核目标
2024 年	(1) 2024 年公司归母净资产收益率不低于 3.5%，且不低于行业均值水平； (2) 以 2022 年营业利润为基数，2024 年营业利润增长率不低于 240.31%，且不低于行业均值水平； (3) 2024 年全员劳动生产率不低于 59 万元/人。
2025 年	(1) 2025 年公司归母净资产收益率不低于 4.0%，且不低于行业均值水平； (2) 以 2022 年营业利润为基数，2025 年营业利润增长率不低于 317.65%，且不低于行业均值水平； (3) 2025 年全员劳动生产率不低于 62 万元/人。
2026 年	(1) 2026 年公司归母净资产收益率不低于 4.5%，且不低于行业均值水平； (2) 以 2022 年营业利润为基数，2026 年营业利润增长率不低于 401.45%，且不低于行业均值水平； (3) 2026 年全员劳动生产率不低于 65 万元/人。

注 1：建投能源的主营业务为投资、建设、运营管理以电力生产为主的能源项目，电力业务以燃煤火力发电和供热为主。公司以申万行业（2021）分类中的“公用事业-电力-火力发电”公司进行同行业对标。在年度考核过程中，样本公司出现退市、主营业务发生重大变化、证监会行业分类发生变化等情况，或出现偏离幅度过大的样本极值等导致数据不可比时，相关样本数据将不计入统计，业绩指标的具体核算口径由股东大会授权董事会确定。

注 2：归母净资产收益率=归属母公司股东净利润*2/（期初归属母公司股东的权益+期末归

属母公司股东的权益)。

注 3: 在本激励计划有效期内, 如公司实施增发、配股等事项的募集资金用于基建项目的, 则募集资金用于基建项目对应新增加的净资产在基建期内可不计入当年净资产计算。

注 4: 上述限制性股票解除限售条件设计的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和业绩承诺。

若各解除限售期内, 公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的, 所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售, 该部分股票由公司回购后注销。

(二) 激励对象层面考核内容

对于公司本部及所属子公司的激励对象, 依据其所在公司的内部绩效考核制度进行考核, 并按个人年度绩效考核等级划分可解除限售比例。

考核等级分为优秀、称职、基本称职、不称职。在公司业绩达成的前提下, 各考核等级与限制性股票解除限售的对应比例如下:

个人绩效考核等级	可解除限售比例
优秀、称职	100%
基本称职	70%
不称职	0

(1) 若限制性股票的解除限售条件达成, 激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=考核等级对应的可解除限售比例×个人当年计划解除限售数量。

解除限售时, 若激励对象因职务变更(非个人原因)、退休、死亡、丧失民事行为能力等原因与企业解除或终止劳动关系且无对应考核年度的个人绩效, 绩效得分按照其劳动关系终止前最近一年绩效考核成绩确定。

(2) 若解除限售条件未达成, 对应的限制性股票不得递延至下期解锁限售, 由公司回购并注销。

七、考核程序

1、人力资源部组织相关部门及人员负责激励对象的具体考核工作，考核内容依据本管理办法规定的公司层面、个人层面的考核要求。

2、参照公司现行的考评制度，由被考核对象的直接上级及相关人员进行评分，公司人力资源部保存考核结果，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审核。

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，人力资源部应当在考核结束后向考核对象通知考核结果。

如果考核对象对考核结果有异议，可以采取书面形式向人力资源部提交申诉。经认定考核结果确有偏差的予以调整。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

2、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，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。

九、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、法规、部门规章、规范性文件有冲突的，以日后发布实施的法律、法规、部门规章、规范性文件为准。

2、本办法自股权激励计划经公司股东大会审议通过之日起开始实施。