

中国交建（601800.SH、1800.HK）

股权激励投资者沟通会纪要

时间：2022年12月16日

主题：中国交建2022年股权激励计划

公司出席人员：董事会办公室（战略发展部）副主任俞京京、投资者关系团队相关人员。

提示：本次股权激励计划尚需进一步履行公司决策程序、监管审批程序，是否能够成功实施具有一定的不确定性，请投资者注意投资风险。

1. 本次股权激励计划解锁条件之一是2023-2025年净利润复合增长率逐年达到8%、8.5%、9%，请问制定该指标的原因是什么？长期来看对于国企改革、公司业务转型、投融资规划方面有何考量？

解答：本次股权激励的指标设定，一是根据公司过往经营情况，公司净利润增长率在19年至20年出现了些许波动，21年情况逐渐转好。二是满足国资考核要求，根据公司生产经营实际做出的适当安排。另外，根据十四五规划，总体的方向是保持高质量发展，不强求规模或单一指标的跨越式发展。我们认为在2022年到2025年，整体业务发展会保持稳健的增长态势，且略优于行业平均水平。

国企改革在控股上市公司高质量发展方面，改革举措不仅限于股权激励。前段时间，行业监管主要领导表态，一些优质的国企控股上市公司估值需要在提升

方面做一些工作，其实也是我们正在考虑的事宜。不排除公司后续还有进一步的资本运作举措，比如打造一些独立的业务单元分拆上市、中国交建整体再融资等安排。希望大家能持续关注公司相关动态，一旦具备条件，我们将会以公告形式披露，谢谢。

2. 此次股权激励目标总体为前低后高，为达到该目标公司下阶段经营支柱主要是哪些方面？关于明年整体基建投资，公司在哪些方向可能存在亮点，比如海外业务方面一直是大家关注的重点。公司关于股权再融资是否有进一步的计划？

解答：从现在主要指标来看，净利润增长率和加权净资产收益率前低后高，体现出公司希望持续改善经济效益指标的想法。从基本面来看，我们看好十四五期间公司在战略方面的业务定位和资源匹配，在主营业务领域存在发展潜力。过去两年，公司在管理费用、财务费用改善方面取得一定成果，整体费用率有所降低。投资方面，公司重点关注经营结构调整，以减少我们对投资和资金的过度依赖，控制财务杠杆过高的压力。公司将在总量平衡的情况下，力求实现主要核心指标方面的逐年改善。

对于明年市场的整体情况，我们保持乐观。一是疫情防控方面，政策上的调整会对人员流动、资源流动、招商等生产经营和市场工作提供有利基础。二是，海外业务发展已经先于境内出现了转机。前三季度海外的订单保持了双位数以上的增长，同时收入的增势也较为匹配。在海外业务规模增长的同时，毛利率也出现触底反弹，所以我们认为海外业务相较于境内先一步出现转机。关于一带一路倡议，明年是第十年，我们相信在政府间合作和关键性大型项目落地方面如果能够达成共识，会给市场环境加把柴、添把火，相信海外业务发展会更快更好一些。

涉及到再融资事宜，仍需从长计议，我们会根据目前估值水平、业务发展需要，考量企业再融资需求和条件。如有相关进展，我们会适时披露。

3. 股权激励计划中，对于净资产收益率指标增长，能否请公司展开讨论，将通过哪些举措来实现这个目标。另外，公司整体净负债率相对较高，后续是否有相关改善举措？公司关于经营性净现金流改善方面，是否有改善措施，是否考虑将现金流指标纳入股权激励或内部考核体系中？

解答：平均净资产收益率和经营性现金流两个指标现均已纳入公司业绩考核范畴。关于净资产收益率，公司由于在某些业务领域相对资产规模比较大，获得收益的周期较长，因此从收益水平来看在过去整体上有一定压力。解决改善方式一是对重资产业务重新考虑。公司前期长线的投资比例比较大，如高速公路运营资产，但是自2021年起公司开始强调在整体投资规模一定的情况下，在结构上加大大中短期项目的比例，减少长线投资规模。二是通过存量处置的方法解决一部分，比如通过公募REITs，应收账款保理，对一些子公司进行债转股，实现资产盘活。三是公司在自身效益类指标方面着力改善，通过供应商、分包商的管理以及项目毛利率的改善实现。

经营性现金流本次没有纳入股权激励解锁目标，但是今年已经正式列入公司对子公司负责人考核的主要指标之一，采用的是盈余现金保障倍数。通过自上而下的管理以及与市场的共同呼吁，公司经营现金流有望逐渐改善。通过今年半年报、三季度报，可以注意到这个指标已经出现了改善。

4. 激励计划中ROE指标要求有小幅提升，但未达到疫情前水平，请问公司设定ROE目标的具体考虑？激励计划整体涵盖员工668人，在人员覆盖层面总部和

子公司员工如何分配，以及子公司的角度是否做到全覆盖，还是有所挑选？2023年3月是否可理解为内部预计授予时间点？

解答：疫情影响下，高速公路资产运营压力较大，收益水平有所下降。2022年各地疫情反复，收入仍然不及预期，因而对ROE有所影响。随着防控政策调整，公司认为ROE指标有改善趋势。

激励计划覆盖员工方面，总公司层面对核心管理人员包括管理层与部门中层做到全覆盖，子公司层面对符合资格的核心管理人员全面覆盖，同时也会涵盖部分核心技术人员，相关人员选定后于公司内部公示。

本次股权激励计划将于近日上报国资委履行审批程序。经国资委审批同意后，预计明年一季度提交股东大会和A股及H股类别股东会审议。计划于2023年3月份召开董事会，然后完成股份授予和登记程序。限制性股票将在公司的股东大会及A股、H股类别股东会审议通过本计划后的60个工作日之内进行授予。

5. 防控政策调整之后，公司是否统计过项目上的工作人员感染的情况，如何处理员工的工作安排，短期内项目施工进度是否会受影响？

解答：目前正值施工淡季，感染情况集中出现于北京等部分地区，目前措施以居家办公为主，大部分员工居家5-7天后可恢复正常工作。其次工作进度方面，公司已作出相应部署，结算、回款等工作流程力求不受影响。

6. 公司2022年海外业务方面，预计收入和盈利贡献占比如何，以及2023年目标是多少？海外项目的毛利率如何？

解答：公司2022年海外情况整体收入增速好于国内，值得期待，去年海外收入占比14%左右，今年提高了2至3个百分点。

明年公司海外业务整体布局基于两个判断基础：一是海外整体疫情防控在时间上早于好于国内，海外市场具备进一步扩展的可能性；二是一带一路倡议下落地项目更多。整体想法是：首先，公司是最早从事海外经营的企业之一，在走出国门的建筑企业里，目前公司海外业务规模最大，经营效益相对较好，海外优先战略是公司核心战略，在十四五期间“两大两优”优先海外路线会继续提倡。第二，在海外整体布局方面，公司期望十四五末整体贡献能够达到25%，公司在十三五期间提出的指标更高，但是由于后来公司整体业务进行调整拆分，同时疫情和政治影响没有达到预期。十四五期间，公司论证后提出在优先海外战略下着力提升海外业务占比贡献，努力实现25%的贡献计划。第三，疫情期间，公司重新认识海外布局和海外管理体系，强化海外属地化管理和独立支撑体系，打造区域公司，支撑海外发展。明年作为十四五的第三年，相信更多成果和成效会相继落地。

从历史数据来看，海外业务现汇毛利率高于国内。

首先，海外市场报价机制采用成本加成方法。海外市场方面按照市场化原则定价，公司尊重市场报价机制和合同履行条款，根据市场竞争、资源、材料供应情况等综合报价；在国内市场方面，虽然公司市场份额在某些业务领域很高，但是国内市场以政府定价为基础，公司议价能力弱于海外市场，只能通过改善工艺和管理流程提升盈利能力。

其次，公司海外经营非常稳健，运作和管理体系比较成熟，风险防控得当，没有出现重大项目损失，海外毛利率整体稳定。从过去三年来看，毛利率出现一定下滑，主要有两个原因：第一，整体高毛利率项目比例开始减少；第二，局部区域竞争在持续加剧。一带一路倡议下的东南亚地区市场非常活跃，但毛利率不

高。提升毛利率要选择竞争相对充分，业务定价相对较高的市场区域，比如中东地区方面，公司在阿联酋、阿布扎比等传统市场以外，其他地区尤其是沙特地区业务开展不多。但是近两年成绩很好，公司近三年在沙特签订近20亿美元订单，今年单年度合同额超过10亿美元。在高端市场区域，履约风险高，但履行能力较强，毛利率空间水平给参与者更多吸引力，公司将加快部署进入高端市场区域。

公司积极进行改革尝试，虽然不是第一个进行股权激励的试点企业，但是今年已加快推进。期望计划能够顺利得到监管机构、A股H股股东认可，在股东大会审议时能够给予支持。本次股票激励计划尚需国资监管机构审批、公司股东大会、类别股东大会审议，请大家注意投资风险。

本次会议结束，如有需要请与公司投资者关系团队联系，谢谢。