

# 华东建筑集团股份有限公司

## 2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证华东建筑集团股份有限公司（以下简称“华建集团”、“上市公司”或“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，充分调动公司董事、高级管理人员、公司管理和技术骨干、其他对公司发展有重大贡献的员工的工作积极性，促进公司业绩稳步提升，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情况，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，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，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 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本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、公司管理和技术骨干、其他对公司发展有重大贡献的员工。

### 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。公司人力资源部（组织部）负责具体考核工作，并会同财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供。

## 五、绩效考评评价指标及标准

### (一) 公司层面业绩条件

#### 1、授予时业绩条件：

(1) 本计划公告前一会计年度公司营业收入同比增长率不低于 10.00%，且不低于对标企业 50 分位值；

(2) 本计划公告前一会计年度公司加权平均净资产收益率不低于 8.00%，且不低于对标企业 50 分位值；

(3) 本计划公告前一会计年度公司下属高新技术企业研发投入占其各自营业收入比重均不低于 3.00%。

#### 2、解除限售时业绩条件：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	(1)以 2017 年营业收入为基数,公司营业收入复合增长率不低于 8.00%,且不低于对标企业 75 分位值; (2)公司加权平均净资产收益率不低于 9.00%,且不低于对标企业 50 分位值; (3)公司下属高新技术企业研发投入占其各自营业收入比重均不低于 3.00%; (4)授予登记日前一会计年度,公司营业收入同比增长率不低于 6.00%;公司加权平均净资产收益率不低于 8.50%;公司下属高新技术企业研发投入占其各自营业收入比重均不低于 3.00%。
第二个解除限售期	(1)以 2017 年营业收入为基数,公司营业收入复合增长率不低于 8.00%,且不低于对标企业 75 分位值; (2)公司加权平均净资产收益率不低于 9.50%,且不低于对标企业 50 分位值; (3)公司下属高新技术企业研发投入占其各自营业收入比重均不低于 3.00%。
第三个解除限售期	(1)以 2017 年营业收入为基数,公司营业收入复合增长率不低于 8.00%,且不低于对标企业 75 分位值; (2)公司加权平均净资产收益率不低于 10.00%,且不低于对标企业 50 分位值; (3)公司下属高新技术企业研发投入占其各自营业收入比重均不低于

	3.00%。
--	--------

注 1：对标企业样本选取与公司主营业务及规模具有可比性的上市公司。在年度考核过程中对标企业若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

注 2：净资产收益率为公司年报中的加权平均净资产收益率。在本任期内如发生增配股等事项导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额。

## （二）子分公司层面业绩条件

公司各子分公司每个考核年度设置一定的业绩考核指标，子分公司激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量比例与其所属子分公司上一年度的业绩考核指标完成情况挂钩，具体如下：

年度考核结果	实际业绩≥业绩考核指标	实际业绩<业绩考核指标
可解除限售比例	100%	0

## （三）激励对象个人层面的业绩条件

公司依据由董事会审议通过的《考核办法》对每期激励对象的上一年度个人绩效进行评价。激励对象可解除限售限制性股票数量与其上一年度绩效评价结果挂钩，具体如下（华建集团职业经理人和其他由公司董事会任命的高管人员除外）：

上一年度个人绩效评价结果	A	B	C	D
可解除限售比例	100%	100%	80%	0

华建集团职业经理人（包括总经理、副总经理、总工程师等 7 人）和其他由公司董事会任命的高管人员个人绩效评价结果与解除限售比例，具体如下：

上年度考核结果	A	B	C	D
可解除限售比例	100%	95%	80%	0

同时明确：

1、第一个解除限售期的解锁比例按照 2018 年度和 2019 年度考核结果的孰低标准执行。

2、任期届满后，根据任期考核结果，公司可对个人任期内解锁额度进行追溯，对超出的解锁额度进行扣回，不足扣回部分可追索已兑现的限制性股票收益，但以前年度按年度考核结果未能解锁的额度不予补发。

公司未满足上述业绩考核目标的，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，由公司授予价格回购注销。在完成公司层面业绩考核的前提下，激励对象获授的限制性股票按照本计划的规定解除限售，激励对象各年可解除限售比例=个人所在子分公司年度考核结果（若有）对应的可解除限售比例×上一年度个人绩效评价结果对应的可解除限售比例。

当期解除限售的条件未成就的，限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售。限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司授予价格统一回购注销。

## **六、考核期间与次数**

### **1、考核期间**

以限制性股票激励计划公告日前一会计年度作为授予条件的考核年度。以限制性股票授予登记完成之日当年、次年及第三个会计年度作为各解除限售期的考核年度。

### **2、考核次数**

限制性股票激励计划实施期间每年度一次。

## **七、考核程序**

人力资源部（组织部）在公司董事会薪酬与考核委员会的领导下，负责考核的具体实施、考核结果的保存，并在此基础上形成绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

## **八、考核结果的反馈及应用**

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束五个工作日内向

被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向公司提出申诉。公司可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## **九、考核结果归档**

1、考核结束后，人力资源部（组织部）须保留绩效考核所有考核记录；

2、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。

华东建筑集团股份有限公司董事会

2018年12月25日