

华东建筑集团股份有限公司

2022年限制性股票激励计划实施考核办法

(更正版)

为保证华东建筑集团股份有限公司（以下简称“华建集团”、“本公司”或“公司”）2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本计划”），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、高级管理人员以及其他核心骨干人员的工作积极性，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平、公正、公开的原则，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、高级管理人员以及其他管理和技术骨干人员。

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。公司人力资源部负责具体考核工作，并同公司财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供。

五、绩效考核指标及标准

（一）限制性股票授予时的法定条件

1、公司未发生如下任一情形

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无

法表示意见的审计报告；

(3) 上市后36个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规及有关规定规定不得实行股权激励的；

(5) 中国证监会认定的其他情形。

2、公司应具备以下条件

(1) 公司治理结构规范，股东大会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事（含独立董事，下同）占董事会成员半数以上；

(2) 薪酬与考核委员会由外部董事构成，且薪酬与考核委员会制度健全，议事规则完善，运行规范；

(3) 内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系；

(4) 发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和记录；

(5) 证券监管部门规定的其他条件。

3、激励对象未发生如下任一情形

(1) 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 违反国家有关法律法规、公司章程规定的；

(7) 任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄漏公司经营和技术秘密、实施关联交易损害公司利益、声誉和对公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给公司造成损失的；

(8) 中国证监会认定的其他情形。

(二) 限制性股票授予时的业绩条件

1、公司层面业绩条件

(1) 2020年度公司营业收入不低于860,000万元；

- (2) 2020年度公司加权平均净资产收益率不低于5.8%；
- (3) 2020年度公司归母净利润不低于17,000万元；
- (4) 2020年公司研发费用增长率不低于10%，且不低于行业平均值或对标企业50分位水平。

授予时公司层面业绩条件指标口径与解除限售业绩条件指标口径一致。

2、激励对象个人层面的绩效条件

根据公司绩效管理等相关办法，本计划公告前一会计年度激励对象绩效考核达到C等及以上。

(三) 限制性股票解除限售时的法定条件

限制性股票解除限售时的法定条件与授予时的法定条件一致。

(四) 限制性股票解除限售时的业绩条件

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的3个会计年度中，分年度考核2022~2024年度的公司层面业绩、公司下属分公司和控股子公司层面业绩，以及2021~2023年度的个人层面业绩，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

个人当年实际解除限售额度=个人授予总量×当年解除限售比例×公司绩效系数×公司下属分公司和控股子公司系数×个人解锁系数

1、公司层面业绩条件：

公司选取归母净利润增长率、营业收入、加权平均净资产收益率、研发费用增长率作为公司业绩考核指标。其中，归母净利润增长率作为门槛指标。若公司该项指标未达成门槛值时，对应批次的限制性股票不得解除限售。

在达成归母净利润增长率的前提下，公司层面考核结果对应的公司绩效系数如下：

公司绩效系数=营业收入指标得分×40% + 加权平均净资产收益率指标得分×30% + 研发费用增长率指标得分×30%。

若考核指标目标达成，则该项指标得分为1，否则为0。

公司层面各考核指标目标如下：

考核指标 ^{注1}	解除限售条件		
	第一批	第二批	第三批

	2022年	2023年	2024年
归母净利润较2020年增长率 ^{注2}	增长率不低于 95%(即归母净利润不低于 33,900 万元), 且不低于行业平均值或对标企业 75 分位水平	增长率不低于 125%(即归母净利润不低于 39,200 万元), 且不低于行业平均值或对标企业 75 分位水平	增长率不低于 132%(即归母净利润不低于 40,400 万元), 且不低于行业平均值或对标企业 75 分位水平
营业收入	不低于955,000万元, 且设计咨询营业收入不低于540,000万元	不低于1,010,000万元, 且设计咨询营业收入不低于582,000万元	不低于1,050,000万元, 且设计咨询营业收入不低于615,000万元
加权平均净资产收益率 ^{注3}	10.1%	10.6%	10.7%
研发费用较2020年增长率 ^{注4}	不低于16%, 且不低于行业平均值或对标企业75分位水平	不低于44%, 且不低于行业平均值或对标企业75分位水平	不低于52%, 且不低于行业平均值或对标企业75分位水平

注1: 若本计划有效期内, 由于疫情影响、行业政策发生较大变化或公司响应国家政策号召而实施相应战略举措, 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, 对公司经营产生重大影响, 公司董事会认为有必要的, 可对上述业绩指标或水平进行调整和修改, 相应调整和修改需经股东大会审批通过, 并报上海市国资委备案。

注2: 归母净利润核算口径为合并报表净利润中母公司股东享有的份额。归母净利润增长率计算公式为: 归母净利润增长率=(考核年度归母净利润 /2020年归母净利润-1) ×100%。归母净利润增长率和归母净利润绝对值按孰高原则确定。

注3: 净资产收益率为加权平均净资产收益率, 计算公式为: 净资产收益率=归属母公司股东净利润 / 加权平均归属母公司股东的权益 ×100%。在本计划有效期内, 若公司发生重大资产并购、重组、实施公开发行或非公开发行股票等可能对公司资产产生较大影响的行为, 各年度解锁考核时应剔除该等行为所带来的影响, 授权公司董事会对相应业绩指标的实际值进行还原。

注4: 研发费用为反映企业进行研究与开发过程中发生的费用化支出。研发费用增长率计算公式为: 研发费用增长率=(考核年度研发费用 /2020年研发费用-1) ×100%。

公司承诺如后续市国资委对法定代表人业绩目标有更高要求的, 则对2021~2023年度任期经营业绩考核条件或目标作相应调整。

公司属于申银万国行业分类的“建筑装饰”类企业, 因此选取A股申银万国行

业分类为“建筑装饰”的上市公司进行同行业对标，同行业上市公司中剔除*ST及退市公司，以体现对标领先理念。截至目前，同行业对标合计140家企业，未来可根据上市公司名单及*ST和退市公司情况进行动态调整。若在解锁年度考核过程中，行业内有公司出现主营业务重大变化，报上海市国资委备案后，授权公司董事会根据实际情况作剔除或新增。

在A股申银万国行业分类为“建筑装饰”的企业中，选择规模可比、城市相近、业务相似且具有一定可比性的35家上市公司作为对标企业，具体名单如下。若在年度考核过程中，对标企业出现主营业务重大变化或出现偏离幅度过大（增长率大于600%或小于-600%）的样本极值，则将由公司董事会根据实际情况合理剔除或更换样本。

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
002781. SZ	奇信股份	300746. SZ	汉嘉设计
002482. SZ	广田集团	603030. SH	全筑股份
002325. SZ	洪涛股份	002775. SZ	文科园林
002051. SZ	中工国际	600491. SH	龙元建设
002663. SZ	普邦股份	300284. SZ	苏交科
002310. SZ	东方园林	603637. SH	镇海股份
002789. SZ	建艺集团	002822. SZ	中装建设
300197. SZ	节能铁汉	000010. SZ	美丽生态
002431. SZ	棕榈股份	603098. SH	森特股份
002811. SZ	郑中设计	605303. SH	园林股份
002856. SZ	美芝股份	603017. SH	中衡设计
300500. SZ	启迪设计	603359. SH	东珠生态
002047. SZ	宝鹰股份	002949. SZ	华阳国际
002375. SZ	亚厦股份	002081. SZ	金螳螂
002542. SZ	中化岩土	002989. SZ	中天精装
002116. SZ	中国海诚	603018. SH	华设集团
603316. SH	诚邦股份	603466. SH	风语筑
300621. SZ	维业股份		

2、公司下属分公司、控股子公司层面业绩条件：

公司下属分公司、控股子公司每个考核年度设置一定的业绩考核指标，下属分公司和控股子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分公司或子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 \geq 业绩考核指标	实际业绩 $<$ 业绩考核指标
业绩系数	100%	0

非公司下属分公司和控股子公司的激励对象，该系数默认为100%。

3、激励对象个人层面的业绩条件：

根据公司绩效考核相关办法等对激励对象的考核年度个人绩效进行评价。

①公司职业经理人和其他由公司董事会任命的高管人员

公司职业经理人（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（包括运营总监、工程总监2人），个人解锁系数与个人年度/任期经营业绩考核结果挂钩，具体如下：

第一批个人解锁系数=2021年预考核结果对应的系数 \times 2021~2023年任期业绩考核结果对应的系数

第二批个人解锁系数=2022年预考核结果对应的系数 \times 2021~2023年任期业绩考核结果对应的系数

第三批个人解锁系数=2021~2023年任期业绩考核结果对应的系数

预考核和任期考核结果与系数的对应关系如下：

考核结果	系数
A	100%
B	95%
C	80%
D	0%

②其他激励对象

个人考核结果与个人解锁系数的关系如下：

考核结果	个人解锁系数
A	100%
B	100%

考核结果	个人解锁系数
C	80%
D	0%

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者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。

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，当期解除限售条件未达成的，限制性股票不得解除限售和递延至下期解除限售，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票，由公司按授予价格和回购时股票市场价格（董事会审议回购事项前1个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值统一回购注销。

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（即 2020 年会计年度）作为授予条件的考核年度。公司业绩考核以 2022~2024 三个会计年度作为解除限售期的考核年度，个人业绩考核以 2021~2023 三个会计年度作为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各考核年度每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源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、公司应当在考核结束后及时向被考核者反馈考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的三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授予或解除限售的依据。

九、考核结果归档

考核结束后，公司人力资源部须将绩效考核相关数据作为重要原始材料存档。

十、附则

- 1、本办法由公司董事会负责制订、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

2022 年 2 月 11 日