

证券简称：中国建筑

证券代码：601668

中国建筑股份有限公司
第四期 A 股限制性股票计划
实施考核管理办法

二零二零年九月

为保证中国建筑股份有限公司（以下简称“公司”）第四期 A 股限制性股票计划（以下简称“限制性股票计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、中级管理人员及关键骨干员工诚信勤勉工作，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，制定本办法。

一、考核目的

进一步健全公司激励约束机制，保证限制性股票计划的顺利实施，最大程度上发挥中长期股票激励作用，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，以实现限制性股票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

本办法适用于限制性股票计划的所有激励对象。

四、考核机构

公司董事会人事与薪酬委员会负责领导和组织考核工作。

五、考核体系

（一）限制性股票授予阶段考核

1. 公司层面业绩考核

限制性股票授予前一个财务年度，公司业绩达到以下条件：

- （1）净资产收益率不低于 12%；
- （2）净利润增长率不低于 7%；
- （3）完成国务院国资委经济增加值（EVA）考核目标。

上述净资产收益率和净利润增长率原则上不低于同行业平均业绩（或者对标企业 50 分位值）水平；对标企业从 A 股建筑上市公司中，选取综合实力、盈利能力、资产规模等方面排名领先的企业，同时考虑业务相似性、可比性和稳定性，剔除变动幅度异常的企业。若在年度考核过程中，对标企业因退市、主营业务重大变化、重大资产重组导致经营业绩发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则由公司董事会根据实际情况及剔除事项标准研究并更换样本。公司董事会有权根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标和水平进行调整和修改。

在计算上述指标时所用的净资产收益率是指平均净资产收益率；净利润是税后净利润。如涉及上级有权部门决定的重大资产重组或企业响应国家降杠杆减负债号

召实施债转股、增资扩股、配股、发行优先股、永续债等战略举措对相关业绩指标带来影响，以及公司遇到不可抗力事件，对经营业绩产生重大影响，造成指标不可比情况，则授权公司董事会对相应业绩指标的实际值进行还原。

同时，公司未发生如下任一情形：

（1）最近一个会计年度的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无法表示意见的审计报告；

（3）最近 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）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）证监会认定的其他情形。

2. 激励对象个人层面业绩考核

限制性股票授予前一个财务年度，激励对象个人绩效考核结果达到合格及以上。其中：

（1）考核结果为良好及以上的激励对象，可以按照 100%的比例进行限制性股票的授予；

（2）考核结果为合格的激励对象，可以按照 80%的比例进行限制性股票的授予；

（3）考核结果为不合格的激励对象，不得进行限制性股票的授予。

同时，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）国资委、证监会认定的其他情形。

（二）限制性股票解锁阶段考核

1. 公司层面业绩考核

限制性股票解锁前一个财务年度公司业绩达到以下条件：

业绩指标	第一批解锁	第二批解锁	第三批解锁
净资产收益率	解锁的上一年度公司净资产收益率不低于12.0%，且不低于同行业平均业绩（或者对标企业75分位值）水平	解锁的上一年度公司净资产收益率不低于12.2%，且不低于同行业平均业绩（或者对标企业75分位值）水平	解锁的上一年度公司净资产收益率不低于12.5%，且不低于同行业平均业绩（或者对标企业75分位值）水平
净利润复合增长率	解锁的上一年度公司净利润较授予的上一年度复合增长率不低于7%，且不低于同行业平均业绩（或者对标企业50分位值）水平	解锁的上一年度公司净利润较授予的上一年度复合增长率不低于7%，且不低于同行业平均业绩（或者对标企业50分位值）水平	解锁的上一年度公司净利润较授予的上一年度复合增长率不低于7%，且不低于同行业平均业绩（或者对标企业50分位值）水平
经济增加值	完成国务院国资委经济增加值（EVA）考核目标	完成国务院国资委经济增加值（EVA）考核目标	完成国务院国资委经济增加值（EVA）考核目标

对标企业从 A 股建筑上市公司中，选取综合实力、盈利能力、资产规模等方面排名领先的企业，同时考虑业务相似性、可比性和稳定性，剔除变动幅度异常的企业。若在年度考核过程中，对标企业因退市、主营业务重大变化、重大资产重组导致经营业绩发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则由公司董事会根据实际情况及剔除事项标准研究并更换样本。公司董事会有权根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标和水平进行调整和修改。

在计算上述指标时所用的净资产收益率是指平均净资产收益率；净利润是税后净利润。如涉及上级有权部门决定的重大资产重组或企业响应国家降杠杆减负债号召实施债转股、增资扩股、配股、发行优先股、永续债等战略举措对相关业绩指标带来影响，以及公司遇到不可抗力事件，对经营业绩产生重大影响，造成指标不可比情况，则授权公司董事会对相应业绩指标的实际值进行还原。

同时，公司未发生如下情形：

（1）最近一个会计年度的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无法表示意见的审计报告；

（3）最近 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）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）证监会认定的其他情形。

2. 激励对象个人层面业绩考核

限制性股票解锁前一个财务年度，激励对象个人绩效考核达到合格或以上，其中：

（1）考核结果为良好及以上的激励对象，可以按照 100%的比例进行限制性股票的解锁；

（2）考核结果为合格的激励对象，可以按照 80%的比例进行限制性股票的解锁；

（3）考核结果为不合格的激励对象，不得进行限制性股票的解锁。

同时，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）国资委、证监会认定的其他情形。

六、考核程序

公司人力资源部在董事会人事与薪酬委员会的指导下负责具体考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成考核报告，董事会人事与薪酬委员会根据考核报告确定激励对象是否符合限制性股票的授予和解锁条件。

七、附则

本办法由公司董事会人事与薪酬委员会负责制订和修改，公司董事会负责解释，公司股东大会审议通过后生效。

中国建筑股份有限公司

2020 年 9 月