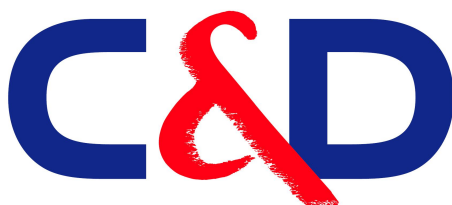


证券简称：建发国际集团

证券代码：1908.HK



建发国际投资集团有限公司

2023 年限制性股票激励计划（草案）

二〇二三年十一月

## 声明

本公司及董事会全体成员保证本激励计划内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

## 特别提示

一、《建发国际投资集团有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）由建发国际投资集团有限公司（以下简称“建发国际集团”、“公司”或“本公司”）依据《香港联合交易所有限公司证券上市规则》《国有控股上市公司（境外）实施股权激励试行办法》（国资发分配[2006]8号）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配[2008]171号）、《关于进一步做好中央企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》（国资发考分规[2019]102号）、《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）和其他有关法律、行政法规、规范性文件，以及《公司章程》等有关规定制订。

二、本激励计划采取的激励形式为限制性股票。股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司普通股股票。

三、本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量不超过 5,000 万股（暂定，以最终实际认购情况为准），约占本激励计划草案公布日公司股本总额 184,581.4126 万股的 2.71%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

公司于 2021 年 6 月 9 日召开股东特别大会审议通过的《2021 年限制性股票激励计划》、于 2022 年 12 月 23 日召开股东特别大会审议通过的《2022 年限制性股票激励计划》尚在实施中，涉及的尚在有效期内的标的股票数量为 13,324 万股，占本激励计划草案公布日公司股本总额 184,581.4126 万股的 7.22%。截至本激励计划草案公布日，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全

部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1.00%。

四、本激励计划授予的激励对象不超过 700 人，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心骨干（包含公司中层管理人员）及对公司忠诚、长期贡献的荣誉员工。不含建发国际集团独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

五、本激励计划授予激励对象限制性股票的授予价格按如下原则厘定：授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：定价基准日（即激励计划公布日，下同）公司标的股票收盘价的 50%、定价基准日前 5 个交易日公司标的股票平均收盘价的 50%。在本激励计划公告当日至激励对象获授限制性股票期间，若公司发生资本化发行、股票拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票的授予价格和权益数量将根据本激励计划做相应的调整。

六、本激励计划的有效期为自股东大会通过本激励计划之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购完毕之日止，最长不超过 10 年。

七、本激励计划授予的限制性股票在授予日起满 24 个月后分三期解除限售，每期解除限售的比例分别为 40%、30%、30%。

授予的限制性股票的公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	（1）公司以 2022 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 3%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值； （2）2024 年每股收益不低于人民币 2.90 元，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值； （3）公司 2024 年度营业利润占利润总额比例不低于 75%。
第二个解除限售期	（1）公司以 2022 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 6%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值； （2）2025 年每股收益不低于人民币 2.95 元，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值； （3）公司 2025 年度营业利润占利润总额比例不低于 75%。

第三个解除限售期	<p>(1) 公司以 2022 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 9%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值；</p> <p>(2) 2026 年每股收益不低于人民币 3.00 元，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值；</p> <p>(3) 公司 2026 年度营业利润占利润总额比例不低于 75%。</p>
----------	--

注：1、上述“营业收入”指经审计的公司营业收入；“营业利润”指经审计的公司“除所得税前溢利”扣除“其他净收益”（或同类科目）；“利润总额”指经审计的公司“除所得税前溢利”。

2、同行业公司按照 Wind “房地产--房地产II--房地产管理和开发--房地产开发”标准划分，均值计算方法为算数平均。

对标企业选取该行业分类中与公司主营业务较为相似的 A 股或港股上市公司。在年度考核过程中行业样本若出现退市、被 Wind 行业划分标准调出本行业、主营业务发生重大变化、对营业收入和净利润影响较大的资产出售或收购、重大资产重组或出现偏离幅度过大的样本极值等情况，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

3、每股收益（扣除投资性物业公允价值变动影响）=（本公司权益持有人应占年内溢利-投资物业公平值变动收益）/2022 年末已发行总股本。若在本激励计划有效期内，公司发生资本化发行、增发、配股、可转债转股等行为，计算每股收益时所涉及的公司股本总数不作调整，以 2022 年末股本总数（17.38 亿股）为计算依据。

4、上述考核指标均剔除本次与其它员工激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

八、建发国际集团承诺：本公司不为任何激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

九、建发国际集团承诺：本激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

十、本激励计划的激励对象承诺：若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划经厦门市人民政府国有资产监督管理委员会或其授权单位审核批准通过后，公司方可召开股东大会审议通过本激励计划并予以实施。

十二、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

## 目 录

声明.....	2
特别提示.....	2
第一章 释义.....	7
第二章 本激励计划的目的.....	9
第三章 本激励计划的管理机构.....	10
第四章 激励对象的确定依据和范围.....	11
第五章 本激励计划拟授出的权益情况.....	13
第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况.....	14
第七章 有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期.....	16
第八章 限制性股票的授予价格及确定方法.....	19
第九章 限制性股票的授予与解除限售条件.....	20
第十章 本激励计划的调整方法和程序.....	27
第十一章 限制性股票的会计处理.....	29
第十二章 本激励计划实施、授予、解除限售及变更、终止程序.....	31
第十三章 公司/激励对象的其他权利义务.....	34
第十四章 公司/激励对象发生异动时本激励计划的处理.....	37
第十五章 限制性股票的回购.....	42
第十六章 附则.....	44

## 第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

释义项		释义内容
本公司、公司、建发国际集团	指	建发国际投资集团有限公司
限制性股票激励计划、本激励计划、本计划	指	建发国际投资集团有限公司 2023 年限制性股票激励计划
限制性股票	指	激励对象按照本激励计划规定的条件，获得的转让等部分权利受到限制的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心骨干（包含公司中层管理人员）及对公司忠诚、长期贡献的荣誉员工。
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得公司股份的价格
限售期	指	本激励计划设定的激励对象行使权益的条件尚未成就，限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务的期间，自激励对象获授限制性股票授予日起算
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票解除限售并可上市流通的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
有效期	指	从股东大会通过之日起至所有限制性股票解除限售或回购完毕之日止
薪酬委员会	指	公司董事会薪酬委员会
联交所	指	香港联合交易所有限公司
《上市规则》	指	《香港联合交易所有限公司证券上市规则》
《证券及期货条例》	指	香港法例第 571 章《证券及期货条例》（经不时修订、补充或另行修改）
《试行办法》	指	《国有控股上市公司（境外）实施股权激励试行办法》
《工作指引》	指	《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》
《有关问题的通知》	指	《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》
《有关事项的通知》	指	《关于进一步做好中央企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》
《公司章程》	指	《建发国际投资集团有限公司组织章程细则》
《公司考核管理办法》	指	《建发国际投资集团有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
委托代理机构	指	为了管理激励计划由董事会指定的委托代理机构，其将在

		委托协议的规定下为激励对象代持限制性股票
香港证监会	指	香港证券及期货事务监察委员会



## 第二章 本激励计划的目的

为了进一步建立、健全公司有效激励机制，充分调动公司管理人员和核心骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，认可激励对象的历史贡献，激励员工为公司的持续经营及发展不断奉献，使各方共同关注并致力于公司的高质量及长远发展，公司根据《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了本激励计划。

### 第三章 本激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬委员会负责拟订和修订本激励计划，并报公司董事会审议；董事会对本激励计划审议通过后，报公司股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、独立董事是本激励计划的监督机构，应就本激励计划是否有利于公司的持续发展、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

## 第四章 激励对象的确定依据和范围

### 一、激励对象的确定依据

#### （一）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《上市规则》《试行办法》《有关问题的通知》《有关事项的通知》《工作指引》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

#### （二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为对公司中长期业绩发展具有重要作用的董事、高级管理人员、对公司经营业绩和持续发展有直接影响的核心骨干（包含公司中层管理人员）、对公司忠诚、长期贡献的荣誉员工。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由薪酬委员会拟定名单，经公司董事会审议通过。

### 二、激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象不超过 700 人，包括：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、公司核心骨干（包含公司中层管理人员）；
- 3、对公司忠诚、长期贡献的荣誉员工。

以上激励对象中，不包括建发国际集团独立董事和单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

### 三、不能成为本激励计划激励对象的情形

- （一）未在本公司或公司子公司任职、不属于本公司或公司子公司的人员；
- （二）担任本公司独立董事的人员；

（三）为单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女；

（四）国有资产监督管理机构、证券监督管理机构规定的不得成为激励对象的人员；

（五）《上市规则》《试行办法》《有关问题的通知》《有关事项的通知》《工作指引》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》规定的不符合激励对象资格的人员。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，并指示委托代理机构回购其所获授但尚未解除限售的限制性股票。

#### **四、激励对象的公示**

公司董事会审议通过本激励计划后，公司将通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，履行民主监督程序。

## 第五章 本激励计划拟授出的权益情况

### 一、本激励计划拟授出的权益形式

本激励计划采取的激励形式为限制性股票。

### 二、本激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司普通股股票。

### 三、本激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量不超过 5,000 万股（暂定，以最终实际认购情况为准），约占本激励计划草案公布日公司股本总额 184,581.4126 万股的 2.71%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

公司于 2021 年 6 月 9 日召开股东特别大会审议通过的《2021 年限制性股票激励计划》、于 2022 年 12 月 23 日召开股东特别大会审议通过的《2022 年限制性股票激励计划》尚在实施中，涉及的尚在有效期内的标的股票数量为 13,324 万股，占本激励计划草案公布日公司股本总额 184,581.4126 万股的 7.22%。截至本激励计划草案公布日，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1.00%。

## 第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况

### 一、激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务	获授的限制性股票数量上限（万股）	占本激励计划授出权益数量的比例	占本激励计划公布日股本总额比例
赵呈闽	董事长、执行董事	15	0.30%	0.0081%
林伟国	执行董事、行政总裁	15	0.30%	0.0081%
田美坦	执行董事	15	0.30%	0.0081%
彭勇	执行董事	15	0.30%	0.0081%
陈诗楠	财务总监	6	0.12%	0.0033%
潘燕霞	审计总监	12	0.24%	0.0065%
核心骨干及荣誉员工 (不超过 694 人)		4,922	98.44%	2.6666%
<b>合计（不超过 700 人）</b>		<b>5,000</b>	<b>100.00%</b>	<b>2.7088%</b>

注：上表中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

### 二、相关说明

上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均累计未超过公司股本总额的 1.00%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10.00%。

激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整。

公司董事会有权在最大授予权益范围内根据激励对象职级、入司年限等因素调整其获授权益数量。

根据本激励计划向公司董事、行政总裁或其任何联系人授予限制性股票，必须经建发国际集团独立董事批准。截至授出日期止十二个月期间，若公司董事、行政总裁或其任何联系人通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票（不包括根据本公司相关计划条款已失效之任何权益）累计超过公司股本总额的 0.1%，则

本公司必须根据《上市规则》之规定，就建议授出刊发通函（当中须载有《上市规则》第 17.04（5）条所规定的资料）及于股东大会上寻求股东批准，且获授人、其联系人及公司的所有核心关连人士须于会上放弃投赞成票。

若公司修改向公司董事、行政总裁或其任何联系人授予限制性股票的条款（不包括上述激励对象认购全数或部分权益的条文及授予激励对象限制性股票须以书面形式发出并载有授予限制性股票条款之规定），亦须按《上市规则》第 17.04（4）条规定经由股东大会批准（若首次授出有关权益时亦须取得有关批准），除有关修改变更根据本激励计划的现有条款自动生效之外。

## 第七章 有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

### 一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自股东大会通过本激励计划之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购完毕之日止，最长不超过十年。

### 二、本激励计划的授予日

本激励计划经厦门市人民政府国有资产监督管理委员会或其授权单位审核批准、公司股东大会审议通过后，公司将按相关规定适时召开董事会向激励对象授予权益。

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日，在适用法律禁止期间内不得授出限制性股票。

以下情况不得向激励对象授予限制性股票：

（1）任何董事拥有与公司有关的未公布内幕消息（定义见《证券及期货条例》）或董事合理认为须遵守《上市规则》第 13.09（2）（a）条和《证券及期货条例》第 XIVA 部内幕信息条文（定义见《上市规则》）；或倘任何董事知悉或相信有内幕消息必须根据《上市规则》或任何适用法律、规则或法规予以披露；或倘本集团任何成员公司的董事根据证券交易的任何指引或上市规则或任何适用法律或法规的规定被禁止进行交易；

（2）于紧接公司任何财政期间的年度业绩刊发日期前 60 天期间内，或（如期间较短）自有关财政年度结束起至该等业绩刊发日期止期间内；

（3）于紧接公司任何财政期间的季度或半年度业绩刊发日期前 30 天期间内，或（如期间较短）自有关季度或半年度财政期间结束起至该等业绩刊发日期止期间内。

在本激励计划有效期内，如果《上市规则》《证券及期货条例》等相关法律、行政法规、规范性文件对上述期间的有关规定发生了变化，则公司向激励对象授予



限制性股票时应当符合修改后的规定。

### 三、本激励计划的限售期

激励对象获授的全部限制性股票适用不同的限售期，均自授予日起计。授予日与首次解除限售日之间的间隔不得少于 24 个月。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象获授限制性股票后便享有该等股票的分红权、配股权等权利。限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得的资本化发行、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份限售期的截止日期与限制性股票相同。对于《上市规则》规定须经股东大会审议通过的事宜，委托代理机构放弃其持有的尚未解除限售的限制性股票对应的投票权。

公司进行现金分红或以股代息分派时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红或代息股票由激励对象享有，可自由支配处理。

### 四、本激励计划的解除限售安排

限制性股票的解除限售安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售期间	解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自限制性股票授予日起 48 个月后的首个交易日起至限制性股票授予日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间内未达到解除限售条件的限制性股票，不得解除限售且不得递延至下期解除限售，公司将指示委托代理机构按照本激励计划规定的原则回购激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

在满足限制性股票解除限售条件后，公司将统一办理满足解除限售条件的限制性股票解除限售事宜。

## 五、本激励计划的禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《上市规则》《试行办法》《有关问题的通知》《有关事项的通知》《工作指引》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体内容如下：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，应当将不低于其获授的限制性股票总量的 20% 锁定至任期（或者任职）期满考核合格后解锁。

（二）激励对象为公司董事、高级管理人员的，如果任期考核不合格或者经济责任审计中发现经营业绩不实、国有资产流失、经营管理失职以及存在重大违法违规的行为，对于相关责任人任期内已经行使的权益应当建立退回机制，由此获得的股权激励收益应当上交公司。

（三）在本激励计划的有效期内，如果《上市规则》《试行办法》《有关问题的通知》《有关事项的通知》《工作指引》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《上市规则》《试行办法》《有关问题的通知》《有关事项的通知》《工作指引》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

## 第八章 限制性股票的授予价格及确定方法

### 一、限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为每股 8.80 港元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 8.80 港元的价格购买公司向激励对象增发的本公司普通股股票。

### 二、限制性股票授予价格的确定方法

限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

- （一）定价基准日（即激励计划公布日）公司标的股票收盘价的 50%；
- （二）定价基准日（即激励计划公布日）前 5 个交易日公司标的股票平均收盘价的 50%。

## 第九章 限制性股票的授予与解除限售条件

### 一、限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司向激励对象授予限制性股票；反之，若下列任一授予条件未达成，则不能向激励对象授予限制性股票。

（一）公司未发生如下任一情形：

- 1、未按照规定程序和要求聘请会计师事务所开展审计；
- 2、年度财务报告、内部控制评价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；
- 3、国有资产监督管理机构或者审计部门对公司业绩或者年度财务报告提出重大异议；
- 4、发生重大违规行为，受到证券监督管理机构及其他有关部门处罚；
- 5、法律法规规定不得实施股权激励的其他情形。

（二）激励对象不存在如下任一情形：

- 1、未在本公司或公司子公司任职、不属于本公司或公司子公司的人员；
- 2、担任本公司独立董事的人员；
- 3、为单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女；
- 4、国有资产监督管理机构、证券监督管理机构规定的不得成为激励对象的人员；
- 5、《上市规则》《试行办法》《有关问题的通知》《有关事项的通知》《工作指引》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》规定的不符合激励对象资格的人员。

### 二、限制性股票的解除限售条件

解除限售期内同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限

售：

（一）本公司未发生如下任一情形：

- 1、未按照规定程序和要求聘请会计师事务所开展审计；
- 2、年度财务报告、内部控制评价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；
- 3、国有资产监督管理机构或者审计部门对公司业绩或者年度财务报告提出重大异议；
- 4、发生重大违规行为，受到证券监督管理机构及其他有关部门处罚；
- 5、法律法规规定不得实施股权激励的其他情形。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司指示委托代理机构回购。

（二）激励对象不存在如下任一情形：

- 1、担任本公司独立董事的人员；
- 2、为单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女；
- 3、国有资产监督管理机构、证券监督管理机构规定的不得成为激励对象的人员；
- 4、其他《上市规则》《试行办法》《有关问题的通知》《有关事项的通知》《工作指引》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》规定的不符合激励对象资格的人员。

某一激励对象出现上述第（二）条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司指示委托代理机构回购。

（三）公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在 2024 年-2026 年会计年度中,分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当年度的解除限售条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	(1) 公司以 2022 年营业收入为基数,2024 年营业收入增长率不低于 3%,且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值; (2) 2024 年每股收益不低于人民币 2.90 元,且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值; (3) 公司 2024 年度营业利润占利润总额比例不低于 75%。
第二个解除限售期	(1) 公司以 2022 年营业收入为基数,2025 年营业收入增长率不低于 6%,且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值; (2) 2025 年每股收益不低于人民币 2.95 元,且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值; (3) 公司 2025 年度营业利润占利润总额比例不低于 75%。
第三个解除限售期	(1) 公司以 2022 年营业收入为基数,2026 年营业收入增长率不低于 9%,且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值; (2) 2026 年每股收益不低于人民币 3.00 元,且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值; (3) 公司 2026 年度营业利润占利润总额比例不低于 75%。

注:1、上述“营业收入”指经审计的公司营业收入;“营业利润”指经审计的公司“除所得税前溢利”扣除“其他净收益”(或同类科目);“利润总额”指经审计的公司“除所得税前溢利”。

2、同行业公司按照 Wind“房地产--房地产II--房地产管理和开发--房地产开发”标准划分,均值计算方法为算数平均。

对标企业选取该行业分类中与公司主营业务较为相似的 A 股或港股上市公司。在年度考核过程中行业样本若出现退市、被 Wind 行业划分标准调出本行业、主营业务发生重大变化、对营业收入和净利润影响较大的资产出售或收购、重大资产重组或出现偏离幅度过大的样本极值等情况,则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

3、每股收益(扣除投资性物业公允价值变动影响) = (本公司权益持有人应占年内溢利 - 投资物业公平值变动收益) / 2022 年末已发行总股本。若在本激励计划有效期内,公司发生资本化发行、增发、配股、可转债转股等行为,计算每股收益时所涉及的公司股本总数不作调整,以 2022 年末股本总数(17.38 亿股)为计算依据。

4、上述考核指标均剔除本次与其它员工激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。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，由公司指示委托代理机构回购，回购价格不得高于授予价格与股票市价（董事会审议回购事项当日公司股票收盘价，下同）的较低者。

#### （四）激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“合格”、“不合格”两个等级，分别对应解除限售系数如下表所示：

绩效考核结果	合格	不合格
解除限售系数	100%	0%

注：1、不合格：本集团上一年度测评中评价结果为“不称职的管理者”或“不合格”且当年聘任职务发生降职的，认定为个人层面绩效考核不合格；

2、合格：未获评不合格者，认定为个人层面绩效考核合格；

3、本公司董事会有权根据公司内部绩效考核制度对上述激励对象个人层面考核结果的认定方式作出调整（如须）。

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人评价结果达到“合格”，则激励对象按照本激励计划规定比例解除限售其考核当年计划解除限售的全部限制性股票；若激励对象上一年度个人考核结果为“不合格”，则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，由公司指示委托代理机构回购，回购价格不得高于授予价格与股票市价的较低者。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

各限售期后，未能解除限售的限制性股票及相关分派权益将自动失效，由公司指示委托代理机构在市场内出售剩余股份，出售未能解除限售股份及其相关分派权益所得款项属于公司财产，需归还公司。

#### （五）对标公司的选取

公司主要从事房地产开发，根据公司《2022 年度报告》，公司物业开发收入占集团总收入约 97%。根据公司主营业务情况及同行业企业历史业绩，选取了与公司主营业务相关度和可比性较高的上市公司。在 A 股上市公司样本中选取以住宅楼

盘、商业地产为主的企业，剔除 ST 上市公司；在港股上市公司样本中选取以物业销售和物业开发为主的企业，最终共选取 32 家企业作为本激励计划业绩考核的对标企业，如下表所示：

序号	股票代码	证券简称	公司属性
1	1030.HK	新城发展	民营企业
2	3900.HK	绿城中国	公众企业
3	0817.HK	中国金茂	中央国有企业
4	3383.HK	雅居乐集团	民营企业
5	2777.HK	富力地产	外资企业
6	3377.HK	远洋集团	中央国有企业
7	0081.HK	中国海外宏洋集团	中央国有企业
8	1638.HK	佳兆业集团	公众企业
9	1238.HK	宝龙地产	外资企业
10	0754.HK	合生创展集团	民营企业
11	1813.HK	合景泰富集团	民营企业
12	3333.HK	中国恒大	外资企业
13	1918.HK	融创中国	外资企业
14	0813.HK	世茂集团	民营企业
15	0884.HK	旭辉控股集团	民营企业
16	3380.HK	龙光集团	民营企业
17	9993.HK	金辉控股	民营企业
18	000961.SZ	中南建设	民营企业
19	002146.SZ	荣盛发展	民营企业
20	000031.SZ	大悦城	民营企业
21	002244.SZ	滨江集团	中央国有企业
22	000402.SZ	金融街	民营企业
23	000069.SZ	华侨城 A	地方国有企业
24	000656.SZ	金科股份	中央国有企业
25	600325.SH	华发股份	民营企业
26	600376.SH	首开股份	地方国有企业
27	600657.SH	信达地产	地方国有企业
28	600266.SH	城建发展	中央国有企业
29	600606.SH	绿地控股	地方国有企业
30	601155.SH	新城控股	公众企业
31	600383.SH	金地集团	民营企业
32	600340.SH	华夏幸福	公众企业



### 三、公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

公司坚持以房地产开发为核心，业务贯穿整个房地产产业链，致力于成为国内领先的“房地产开发及房地产产业链综合投资服务商”，实现产业链增值协同增长。2022 年，国内外经济下行压力持续加大，中国房地产市场经历了前所未有的挑战。房地产市场情绪低迷，商品房销售规模大幅下降，消费者购房信心疲弱。自 2022 年 4 月开始，行业政策环境进入宽松周期，各地政府因城施策，旨在稳妥化解房地产领域风险，提振购房信心。在严峻的政策和市场环境下，公司秉持长期主义的经营理念，坚持有品质的增长，保持增长、效益和风险的平衡；提升房地产开发主业的核心能力，并保持房地产产业链的竞争优势。未来面对行业分化和市场竞争，公司将持续坚持稳健的投资策略，进一步提升内部运营效能，继续加强产品核心能力（包括产品+服务+品牌）的体系打造，提升核心竞争优势。

为实现公司战略规划、经营目标、保持综合竞争力，本激励计划决定选用经审计的营业收入、每股收益以及营业利润占利润总额比例作为公司层面业绩考核指标，上述指标能够直接反映公司的经营情况、股东回报和公司市场价值成长性。

根据本激励计划业绩指标的设定，以 2022 年营业收入为基数，公司 2024 年~2026 年的营业收入增长率分别不低于 3%、6%和 9%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值；公司 2024 年~2026 年的每股收益（扣除投资性物业公允价值变动影响）分别不低于人民币 2.90 元、人民币 2.95 元和人民币 3.00 元，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值；公司 2024 年~2026 年的营业利润占利润总额比例均不低于 75%。该业绩指标的设定是结合了公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标具有一定挑战性，该指标一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性，另一方面，能聚焦公司未来发展战略方向，稳定经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为全面并且准确的综合评价。公司将根据各考核年度公司层面业绩考核结果、个人层面绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有一定约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

## 第十章 本激励计划的调整方法和程序

### 一、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本化发行、股票拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

#### （一）资本化发行、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： $Q_0$  为调整前的限制性股票数量； $n$  为每股的资本化发行、股票拆细的比率（即每股股票经资本化发行或拆细后增加的股票数量）； $Q$  为调整后的限制性股票数量。

#### （二）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： $Q_0$  为调整前的限制性股票数量； $P_1$  为股权登记日当日收盘价； $P_2$  为配股价格； $n$  为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； $Q$  为调整后的限制性股票数量。

#### （三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$  为调整前的限制性股票数量； $n$  为缩股比例（即 1 股建发国际集团股票缩为  $n$  股股票）； $Q$  为调整后的限制性股票数量。

#### （四）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予数量不作调整。

### 二、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公布日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本化发行、股票拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票授予价格进行相应的调整。

调整方法如下：

（一）资本化发行、股票拆细

$$P=P_0\div(1+n)$$

其中： $P_0$  为调整前的授予价格； $n$  为每股的资本化发行、股票拆细的比率； $P$  为调整后的授予价格。

（二）配股

$$P=P_0\times(P_1+P_2\times n)/[P_1\times(1+n)]$$

其中： $P_0$  为调整前的授予价格； $P_1$  为股权登记日当日收盘价； $P_2$  为配股价格； $n$  为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； $P$  为调整后的授予价格。

（三）缩股

$$P=P_0\div n$$

其中： $P_0$  为调整前的授予价格； $n$  为每股缩股比例（即 1 股建发国际集团股票缩为  $n$  股股票）； $P$  为调整后的授予价格。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不作调整。

### 三、本激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予数量及授予价格后，应及时公告并通知激励对象。

## 第十一章 限制性股票的会计处理

### 一、会计处理方法

#### 1、授予限制性股票

根据《企业会计准则第 37 号——金融工具列报》第二十二條規定：金融工具或其組成部分屬於權益工具的，其發行（含再融資）、回購、出售或注銷時，發行方應當作為權益的變動處理。

#### 2、確認股權激勵費用

根據《企業會計準則第 11 號——股份支付》規定：公司應當在授予日按照權益工具的公允價值計入相關成本或費用，相應增加資本公積。在限售期內的每個資產負債表日，按照授予日權益工具的公允價值和限制性股票各期的解除限售比例將取得職工提供的服務計入成本費用，同時確認所有者權益或負債。

#### 3、解除限售日

在解除限售日，如果達到解除限售條件，可以解除限售，結轉解除限售日前每個資產負債表日確認的“資本公積-其他資本公積”；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作廢，則由公司按照本計劃規定的價格進行回購；並按照會計準則及相關規定處理。

#### 4、限制性股票的公允價值及確定方法

根據《企業會計準則第 11 號—股份支付》和《企業會計準則第 22 號-金融工具確認和計量》的相關規定，限制性股票的單位成本=限制性股票的公允價值－授予價格，其中，限制性股票的公允價值=授予日收盤價。

#### 5、《香港財務報告準則》項下會計處理與以上 1-4 類似。

### 二、確認股權激勵費用

公司向激勵對象授予限制性股票不超過 5,000 萬股，按照定價基準日的收盤數

据，预测算限制性股票的公允价值，预计本次授予的权益费用总额为 43,500.00 万港元，该等费用总额作为公司本激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照解除限售比例进行分期确认。根据会计准则的规定，具体金额应以“实际授予日”计算的股份公允价值为准。假设 2023 年 11 月授予，则 2023 年-2027 年限制性股票成本摊销情况如下：

单位：万港元

限制性股票摊销成本	2023 年	2024 年	2025 年	2026 年	2027 年
43,500.00	1,359.38	16,312.50	15,587.50	7,250.00	2,990.63

注：1、上述费用为预测成本，实际成本与授予日、授予日收盘价、授予数量及对可解除限售权益工具数量的最佳估计相关；

- 2、提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响；
- 3、上述摊销费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师事务所出的审计报告为准；
- 4、上表中合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

本激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发管理、业务团队的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

## 第十二章 本激励计划实施、授予、解除限售及变更、终止程序

### 一、本激励计划的实施程序

（一）薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及《公司考核管理办法》。

（二）董事会审议薪酬委员会拟定的本激励计划草案和《公司考核管理办法》。董事会审议本激励计划时，关联董事应当回避表决。

（三）独立董事应就本激励计划是否有利于公司的持续发展、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

（四）公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

（五）公司董事会审议通过本激励计划后，公司将通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务。

（六）股东大会审议本激励计划及相关议案，关联股东应当回避表决。

### 二、限制性股票的授予程序

（一）自公司股东大会审议通过本激励计划之日起，公司召开董事会对激励对象进行授予。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议。独立董事应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

（三）公司与激励对象签订《限制性股票授予协议书》，约定双方的权利与义务。

（四）在公司规定期限内，激励对象将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户，逾期未缴付资金视为激励对象放弃认购获授的限制性股票。

（五）公司应当向上市委员会提出向激励对象发行限制性股票申请，上市委员会批准后，限制性股票方可上市。

### 三、限制性股票的解除限售程序

（一）在解除限售前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本激励计划设定的解除限售条件是否成就进行审议，独立董事应当同时发表明确意见。对于满足解除限售条件的激励对象，由公司解除限售。对于未满足条件的激励对象，由公司指示委托代理机构回购该次解除限售对应的限制性股票。

（二）激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、行政法规和规范性文件的规定。

### 四、本激励计划的变更、终止程序

#### （一）激励计划变更程序

1、公司在股东大会审议通过本激励计划之前对其进行变更的，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东大会审议的本激励计划进行变更的，变更方案应提交股东大会审议，且不得包括导致加速解除限售和降低授予价格的情形。

2、董事会可以决议修订本激励计划任何方面，除了更改以下条文：

（1）本激励计划之重要条款及条件；

（2）有关《上市规则》第 17.03 条所载事项之条文，包括：本激励计划之目的、期限及管理、授出权益（惟有关全数或部分认购权益之条文及授出权益须以书面形式发出并载有授出权益条款之规定则除外）、授予价格、解除限售安排、限制性股票之失效、激励对象获授权益数量上限、业绩考核条件、股本架构重组、对本激励计划作出有利于激励对象之更改及回购注销授出权益及终止。

若首次授出权益获董事会、薪酬委员会、独立董事及／或股东（视情况而定）批准，则激励对象所获授权益之条款之任何变动须经董事会、薪酬委员会、独立董事及／或股东（视情况而定）批准，惟根据本激励计划条文而自动生效之更改则除外。本激励计划之经修订条款仍须符合《上市规则》第十七章之相关规定。董事会更改本激励计划之条款之授权如出现任何变动，必须经股东在股东大会上批准。

3、公司应及时披露变更原因、变更内容，公司独立董事应当就变更后的方案



是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《上市规则》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

## （二）激励计划终止程序

1、公司在股东大会审议前拟终止本激励计划的，需董事会审议通过并披露。公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应提交董事会、股东大会审议并披露。

2、公司应当及时披露股东大会决议公告或董事会决议公告。律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《上市规则》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

## 第十三章 公司/激励对象的其他权利义务

### 一、公司的权利与义务

（一）公司具有对本激励计划的解释和执行权，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有解除限售的资格。若激励对象未达到激励计划所确定的解除限售条件，经公司董事会批准，对于激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司指示委托代理机构回购。

（二）公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，经公司董事会批准，对于激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司指示委托代理机构回购。

（三）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

（四）公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

（五）公司应当根据本激励计划和香港证监会、联交所等有关规定，为满足解除限售条件的激励对象办理限制性股票解除限售事宜。但若因香港证监会、联交所的原因造成激励对象未能完成限制性股票解除限售事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（六）公司将负责设立及维持本激励计划的相关股份登记、管理成本，包括公司就本激励计划委托代理机构的费用。

（七）法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

### 二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

（二）激励对象有权且应当按照本计划的规定解除限售，并按规定限售股份。

（三）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（四）激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。

（五）激励对象获授限制性股票后便享有该等股票的分红权、配股权等权利。但限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得的资本化发行、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份限售期的截止日期与限制性股票相同。

（六）公司进行现金分红或以股代息分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红或代息股票由激励对象享有。

（七）激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

（八）激励对象承诺，若因公司信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益安排的，激励对象应当按照所作承诺自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将因股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

（九）激励对象在本激励计划实施中出现不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未行使的权益应终止行使。

（十）法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

### 三、其他说明

公司将与每一位激励对象签署《限制性股票授予协议书》。明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《限制性股票授予协议书》的规定解决，规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交厦门仲裁委员会仲裁解决。

公司确定本激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的《劳动合同》或聘用合同确定对员工的聘用关系。

## 第十四章 公司/激励对象发生异动时本激励计划的处理

### 一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本计划终止实施，激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司指示委托代理机构回购，回购价格不得高于授予价格与股票市价的较低者。

1、未按照规定程序和要求聘请会计师事务所开展审计；

2、年度财务报告、内部控制评价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；

3、国有资产监督管理机构或者审计部门对公司业绩或者年度财务报告提出重大异议；

4、发生重大违规行为，受到证券监督管理机构及其他有关部门处罚；

5、法律法规规定不得实施股权激励的其他情形。

（二）公司发生合并、分立等情形

当公司发生合并、分立等情形时，本激励计划正常实施。

（三）公司控制权发生变更

当公司控制权发生变更时，本激励计划正常实施。

（四）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或解除限售安排的，未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司指示委托代理机构回购，回购价格不得高于授予价格与股票市价的较低者。

激励对象获授限制性股票已解除限售的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本计划相关安

排收回激励对象所得收益，不得再向负有责任的对象授予新的权益。

## 二、激励对象个人情况发生变化的处理

### （一）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司及由公司派出任职的，其获授的限制性股票完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。

2、若激励对象因组织安排调动至厦门建发集团有限公司及其子公司、分公司任职的，公司董事会有权根据激励对象调任情况对其获授权益处理方式进行决策。

3、若激励对象担任独立董事或其他不能持有公司限制性股票的人员，其已解除限售股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司指示委托代理机构回购，回购价格为授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的银行同期存款利息之和。

4、激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，其已解除限售股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司指示委托代理机构回购，回购价格不得高于授予价格与股票市价的较低者。

### （二）激励对象离职

1、激励对象合同到期且不再续约、主动辞职的，或因违法违纪、合同存续期间绩效不合格或协商解除合同等原因离职的，其已解除限售股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司指示委托代理机构回购，回购价格不得高于授予价格与股票市价的较低者。

2、激励对象若因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效不合格、过失、违法违纪等行为的，其已解除限售股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司指示委托代理机构回购，回购价格为授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的银行同期存款利息之和。

### （三）激励对象退休

激励对象因退休而离职的，其已解除限售股票不作处理。

若激励对象在当年公司董事会审议解除限售条件成就前因退休而离职且激励对象当年已达到业绩考核条件的，其最近一期尚未解除限售的限制性股票可在当年公司董事会审议解除限售条件成就并可解除限售之日起半年内解除限售，半年后权益失效，其余尚未达到业绩考核条件或可解除限售时间限制的限制性股票不再解除限售，由公司指示委托代理机构回购，回购价格为授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的银行同期存款利息之和。

若激励对象在当年公司董事会审议解除限售条件成就后因退休而离职的，其最近一期尚未解除限售的限制性股票可在激励对象离职之日或可解除限售之日起半年内（不得超过对应批次可解除限售期限）解除限售，半年后权益失效，其余尚未达到业绩考核条件或可解除限售时间限制的限制性股票不再解除限售，由公司指示委托代理机构回购，回购价格为授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的银行同期存款利息之和。

### （四）激励对象丧失劳动能力

1、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其获授的限制性股票按照情况发生之日前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入解除限售条件。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已解除限售股票不作处理。

若激励对象在当年公司董事会审议解除限售条件成就前非因执行职务丧失劳动能力而离职且激励对象当年已达到业绩考核条件的，其最近一期尚未解除限售的限制性股票可在当年公司董事会审议解除限售条件成就并可解除限售之日起半年内解除限售，半年后权益失效，其余尚未达到业绩考核条件或可解除限售时间限制的限制性股票不再解除限售，由公司指示委托代理机构回购，回购价格为授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的银行同期存款利息之和。

若激励对象在当年公司董事会审议解除限售条件成就后非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其最近一期尚未解除限售的限制性股票可在激励对象离职之日或可解除限售之日起半年内（不得超过对应批次可解除限售期限）解除限售，半年后权益失效，其余尚未达到业绩考核条件或可解除限售时间限制的限制性股票不再解除限售，由公司指示委托代理机构回购，回购价格为授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的银行同期存款利息之和。

#### （五）激励对象身故

1、激励对象因执行职务身故的，其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入解除限售条件。

2、激励对象非因执行职务身故的，其已获授的权益将由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有。若激励对象在当年公司董事会审议解除限售条件成就前非因执行职务身故且激励对象当年已达到业绩考核条件的，其最近一期尚未解除限售的限制性股票可在当年公司董事会审议解除限售条件成就并可解除限售之日起半年内由其指定的财产继承人或法定继承人解除限售，半年后权益失效，其余尚未达到业绩考核条件或可解除限售时间限制的限制性股票不再解除限售，由公司指示委托代理机构回购，回购价格为授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的银行同期存款利息之和，回购款项由其指定的财产继承人或法定继承人代为接收。

若激励对象在当年公司董事会审议解除限售条件成就后非因执行职务身故的，其最近一期尚未解除限售的限制性股票可在激励对象身故之日或可解除限售之日起半年内（不得超过对应批次可解除限售期限）由其指定的财产继承人或法定继承人解除限售，半年后权益失效，其余尚未达到业绩考核条件或可解除限售时间限制的限制性股票不再解除限售，由公司指示委托代理机构回购，回购价格为授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的银行同期存款利息之和，回购款项由其指定的财产继承人或法定继承人代为接收。

#### （六）激励对象所在子公司发生控制权变更



激励对象在公司子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象仍留在该公司任职的，其已解除限售股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司指示委托代理机构回购，回购价格为授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的银行同期存款利息之和。

### 三、其他情况

- （一）公司股票市价指董事会审议回购事项当日公司股票收盘价。
- （二）公司回购未解除限售的限制性股票后，由公司进行转让。
- （三）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

## 第十五章 限制性股票的回购

### 一、限制性股票回购原则

激励对象获授的限制性股票上市后，若公司发生资本化发行、股票拆细、配股或缩股等事项，公司应当指示委托代理机构按照调整后的数量对激励对象获授但尚未解除限售的限制性股票及基于此部分限制性股票获得的公司股票进行回购。根据本计划需对回购价格、回购数量进行调整的，按照以下方法做相应调整。

### 二、回购数量的调整方法

#### （一）资本化发行、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： $Q_0$  为调整前的限制性股票数量； $n$  为每股的资本化发行、股票拆细的比率（即每股股票经资本化发行或拆细后增加的股票数量）； $Q$  为调整后的限制性股票数量。

#### （二）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$  为调整前的限制性股票数量； $n$  为缩股比例（即 1 股建发国际集团股票缩为  $n$  股股票）； $Q$  为调整后的限制性股票数量。

#### （三）配股

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： $Q_0$  为调整前的限制性股票数量  $n$  为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； $Q$  为调整后的限制性股票数量。

#### （四）增发

对于公司增发新股的情形，回购数量不作调整。

### 三、回购价格的调整方法

#### （一）资本化发行、股票拆细

$$P = P_0 \div (1 + n)$$

其中： $P_0$  为调整前的授予价格； $n$  为每股资本化发行、股票拆细的比率； $P$  为调整后的回购价格。

#### （二）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中  $P_0$  为调整前的授予价格； $n$  为缩股比例； $P$  为调整后的回购价格。

#### （三）配股

$$P = (P_0 + P_1 \times n) / (1 + n)$$

其中： $P_0$  为调整前的授予价格； $P_1$  为配股价格； $n$  为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； $P$  为调整后的回购价格。

#### （四）分红派息

对于公司进行现金分红或以股代息分红的情形，回购价格不作调整。

#### （五）增发

对于公司增发新股的情形，回购价格不作调整。

### 四、回购数量或回购价格的调整程序

公司董事会根据公司股东大会授权及时召开董事会会议，根据上述已列明的原因制定回购调整方案，董事会根据上述规定调整回购数量或回购价格后，应及时公告。因其他原因需要调整限制性股票回购数量或回购价格的，应经董事会做出决议并经股东大会审议批准。

## 第十六章 附则

- 一、本激励计划由公司股东大会审议通过后生效；
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释；
- 三、如果本激励计划与监管机构发布的最新法律、法规存在冲突，则以最新的法律、法规规定为准。

建发国际投资集团有限公司董事会

二〇二三年十一月七日