（上接B063版）

北新建材、本公司、公司	指	北新集团建材股份有限公司
限制性股票激励计划、本激励计划、本计划	指	北新集团建材股份有限公司2024年限制性股票激励计划
限制性股票	指	上市公司按照预先确定的条件授予激励对象一定数量的公司股票，激励对象只有在工作年限或业绩目标符合股权激励计划规定条件的，才可出售限制性股票并从中获益。
激励对象	指	本次限制性股票激励计划中获得限制性股票的公司董事、高级管理人员、核心骨干人员
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	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自限制性股票首次授予登记完成之日起至限制性股票解除限售期届满之日或回购完毕之日止的期间
限售期	指	激励对象根据本计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售期	指	本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可以解除限售并上市流通的期间
解除限售日	指	本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之日
解除限售条件	指	根据本计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《175号文》	指	《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175号）
《171号文》	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》（国资发分配〔2008〕171号）
《178号文》	指	《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）
《公司章程》	指	《北新集团建材股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元	指	人民币元

注：1.本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明均指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2.本草案中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章　总则

一、本计划制定的法律、政策依据

根据《公司法》《证券法》《175号文》《171号文》《178号文》《管理办法》以及其他有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，结合公司目前执行的薪酬体系和绩效考核体系等管理制度，制订本激励计划。

二、制定本计划的目的

1.进一步完善公司治理结构，建立健全持续、稳定的激励约束机制，为股东带来持续的回报；

2.构建股东、公司与员工之间的利益共同体，为股东带来持续的回报；

3.充分调动核心员工的积极性，支持公司战略实现和长期稳健发展；

4.吸引、保留和激励优秀人才，倡导公司与员工共同持续发展的理念。

三、制定本计划的原则

1.坚持依法规范，公开透明，遵循法律法规和《公司章程》规定；

2.坚持维护股东利益、公司利益，促进国有资本保值增值，有利于公司持续发展；

3.坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称，适度强化对公司管理层的激励力度；

4.坚持从实际出发，规范起步，循序渐进，不断完善。

第三章　本计划的管理机构

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、董事会是本计划的执行管理机构。董事会下设的薪酬与考核委员会由公司非执行董事组成，负责拟订和修订本计划，报公司董事会审议。董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审议，并在股东大会授权范围内办理本计划的相关事宜。公司董事中作为激励对象的关联董事在本计划审议及执行管理的过程中需回避。

三、董事会薪酬与考核委员会/监事会是本计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，就本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的利益发表意见，并对本计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章和证券交易所业务规则进行监督。

四、公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，需召开董事会进行审议，董事会薪酬与考核委员会/监事会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独立意见。

五、公司在向激励对象授出权益前，需召开董事会进行审议，董事会薪酬与考核委员会/监事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，董事会薪酬与考核委员会/监事会（当激励对象发生变化时）应当发表明确意见。

六、激励对象在行使权益前，需召开董事会进行审议，董事会薪酬与考核委员会/监事会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

七、如本激励计划实施期间，公司根据最新监管规则取消监事会后，则由董事会薪酬与考核委员会按照监管相关规则履行相关职责。

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

本计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《175号文》《171号文》《178号文》及其他有关法律、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

本计划的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心骨干人员（不包括独立董事、监事）。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象包括：公司董事、高级管理人员、核心骨干人员，总人数不超过344人，约占公司2023年末在册员工人数12,786的2.69%。

本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事及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。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须与公司或公司的子公司具有雇佣关系或者在公司或公司的子公司担任职务，且2023年度个人绩效考核为“基本称职”及以上。

所有参与本激励计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划，已经参与其他任何上市公司股权激励计划的，不得参与本激励计划。

预留权益不重复授予，逾期未授予的，预留权益失效。预留授予部分的激励对象在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会/监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，在公司召开股东大会前，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

（二）由公司对内幕信息知情人在本计划草案公告前6个月内买卖公司股票及其行生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

（三）公司董事会薪酬与考核委员会/监事会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会/监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司董事会薪酬与考核委员会/监事会核实。

第五章　限制性股票激励计划所涉及的标的股票来源、数量和分配

一、标的股票来源

本激励计划采用限制性股票作为激励工具，标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

二、授出限制性股票的数量

本激励计划拟授予的限制性股票总量不超过1,290万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额168,950.78万股的0.764%。其中首次授予1,102.75万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.653%，约占本次授予权益总额的85.48%；预留187.25万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.111%，约占本次授予权益总额的14.52%。预留部分未超过本次授予权益总额的20%。

全部有效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%。

本激励计划中任何一名激励对象通过全部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%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票的授予数量将根据本激励计划予以相应的调整。

三、激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票拟在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	授予限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总量的比例	占目前公司总股本的比例
管理	董事长、总经理	8.85	0.69%	0.005%
张静	董事	6.10	0.47%	0.004%
李畅	副总经理、董事会秘书	6.10	0.47%	0.004%
杨正波	副总经理	6.10	0.47%	0.004%
任利	副总经理	6.10	0.47%	0.004%
邱洪	副总经理	6.10	0.47%	0.004%
付杨	总法律顾问	6.10	0.47%	0.004%
其他核心人员（337人）		1,057.30	81.96%	0.626%
首次授予合计（344人）		1,102.75	85.48%	0.653%
预留		187.25	14.52%	0.111%
合计		1,290.00	100.00%	0.764%

注：1.本计划激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划，激励对象中不包括独立董事、监事、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。

2.上述部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第六章　限制性股票激励计划的时间安排

一、有效期

本激励计划的有效期自限制性股票首次授予登记完成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之日止，最长不超过72个月。

二、授予日

授予日必须为交易日，授予日由公司董事会在本计划提交公司股东大会审议　通过后确定。自公司股东大会审议通过本计划且授予条件成就之日起60日内，　公司将按相关规定召开董事会对本次授予的激励对象进行授予，并完成登记、公　告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后　的12个月内授出。

公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

1.公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；

2.公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

3.自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或在决策过程中，至依法披露之日；

4.中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入60日期限之内。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前6个月内发生过减持行为，则按《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟6个月向公司董事、高级管理人员授予限制性股票。

三、限售期

自激励对象获授限制性股票完成登记之日起24个月内为限售期。激励对象获授的限制性股票不得转让、不得用于担保或偿还债务。激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细等股份同时按本计划进行锁定。解除限售后，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回购。

四、解除限售期

本激励计划首次及预留授予的限制性股票解除限售及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	可解除限售数量占获授权益数量比例
第一个解除限售期	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	34%
第二个解除限售期	自授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个解除限售期	自授予登记完成之日起48个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起60个月内的最后一个交易日当日止	33%

（五）禁售期

禁售期是指对激励对象解除限售后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

1.激励对象为公司董事、高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2.在本计划最后一批限制性股票解除限售时，担任公司董事、高级管理职务的激励对象获授限制性股票总量的20%（及就该等股票分配的股票股利）限售至任职（或任期）期满后，根据其担任高级管理职务的任期考核或经济责任审计结果确定是否解除限售。

3.激励对象为公司董事、高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

4.在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事、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《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

第七章　限制性股票的授予价格及其确定方法

一、限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格为每股18.20元，即满足授予条件后，激励对象可以每股18.20元的价格购买公司向激励对象增发的公司A股普通股股票。

二、限制性股票授予价格的确定方法

首次授予限制性股票的授予价格的定价基准日为本计划公布日。授予价格不得低于股票票面金额，且不得低于下列价格较高者：

1.激励计划公布前1个交易日的公司股票交易均价的60%，为18.20元/股；

2.本计划公布前120个交易日的公司股票交易均价的60%，为17.22元/股。

三、预留限制性股票授予价格的确定方法

预留限制性股票在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。预留限制性股票授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者的60%：

1.预留限制性股票授予董事会决议公布前1个交易日的公司股票交易均价；

2. 预留限制性股票授予董事会决议公布前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一。

第八章　激励对象获授权益及解除限售的条件

一、限制性股票的获授条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授限制性股票：

（一）公司未发生以下任一情形：

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.中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生以下任一情形：

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.中国证监会认定的其他情形。

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）公司未发生以下任一情形：

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.中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生以下任一情形：

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.中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，本计划即告终止，所有激励对象获授的全部未解除限售的限制性股票均由公司回购；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象考核当年可解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购。

（三）公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

首次及预留授予限制性股票解除限售期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	2025年较2023年扣非归母净利润复合增长率不低于14.22%，且高于对标企业75分位值或同行业平均水平；2025年扣非净资产收益率不低于16.5%，且高于对标企业75分位值或同行业平均水平；2025年经济增加值改善值△EVA＞0。
第二个解除限售期	2026年较2023年扣非归母净利润复合增长率不低于16.12%，且高于对标企业75分位值或同行业平均水平；2026年扣非净资产收益率不低于17.5%，且高于对标企业75分位值或同行业平均水平；2026年经济增加值改善值△EVA＞0。
第三个解除限售期	2027年较2023年扣非归母净利润复合增长率不低于17.08%，且高于对标企业75分位值或同行业平均水平；2027年扣非净资产收益率不低于18.5%，且高于对标企业75分位值或同行业平均水平；2027年经济增加值改善值△EVA＞0。

注：1. 上述“扣非归母净利润”、“扣非净资产收益率”指标的计算以归属于母公司股东所有者的扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据。

2.在计算“扣非净资产收益率”指标时，应剔除会计政策变更、公司持有资产因公允价值计量方法变更以及其他权益工具投资公允价值变动对净资产的影响。

3.在股权激励计划有效期内，若公司发生发行股份融资、发行股份收购资产、可转债转股等行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入考核计算范围。

除以上业绩考核目标外，各考核年度公司还需完成上级单位下达的科技创新任务目标。各考核年度控股股东下达的北新建材年度经营业绩考核责任书得分在　80分以下的，考核当年对应比例的限制性股票不得解除限售。

（四）解除限售考核对标企业

北新建材为石膏板、轻钢龙骨、防水材料、涂料等建筑材料制造企业，以公司的业务类型等方面作为标准，筛选出20家上市公司作为对标企业，具体如下：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
600801.SH	华新水泥	002302.SZ	西部建设
002080.SZ	中材科技	002088.SZ	鲁阳节能
002271.SZ	东方雨虹	600586.SH	金晶科技
601636.SH	旗滨集团	002392.SZ	北京利尔
000012.SZ	南　玻A	002641.SZ	公元股份
002372.SZ	伟星新材	605158.SH	华达新材
000935.SZ	四川双马	002791.SZ	坚朗五金
003012.SZ	东鹏控股	603737.SH	三棵树
002233.SZ	塔牌集团	CODL	SAINT-GOBAIN
002043.SZ	兔 宝 宝	4612.T	NIPPON PAINT HOLDINGS

注：在年度考核过程中，同行业或对标企业样本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（净利润增长率超过100%），则将由公司董事会在年终考核时剔除相关样本。同行业指中信行业一级“建材”上市公司（不含北新建材和考核年度当年新上市公司样本数据）。

（五）业务单元及子公司层面绩效考核

激励对象当年实际可解除限售的额度与其所属业务单元及子公司考核年度的业绩完成比例挂钩，根据各业务单元及子公司的业绩完成情况设置不同的业务单元及子公司层面的解除限售比例（X），具体见下表：

考核结果	高于年度考核目标值	低于年度考核目标值，但大于0	小于0
解除限售比例（X）	100%	实际完成值/年度考核目标值×100%	0%

（六）个人层面绩效考核

激励对象个人考核按照公司《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》及公司内部发布的对各类激励对象的考核办法分年进行考核，并依照考核结果来确定当年度的解除限售比例（Y），个人当年实际解除限售额度＝个人当年计划解除限售额度×业务单元及子公司层面的解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（Y）。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀、良好、称职、基本称职、不称职，考核评价表适用于考核对象，届时根据下表确定激励对象的解除限售比例：

绩效评价结果	优秀	良好	称职	基本称职	不称职
解除限售比例（Y）	100%		80%	0%	

因公司层面业绩考核、业务单元及子公司层面绩效考核或激励对象个人层面考核导致激励对象当期全部或部分未能解除限售的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按照授予价格与回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）孰低值回购。

（七）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标分为三个层次，分别为公司层面业绩考核、业务单元及子公司层面绩效考核、个人层面绩效考核。

公司选取扣非归母净利润复合增长率、扣非净资产收益率、经济增加值改善值作为公司层面的业绩考核指标。上述指标是公司比较核心的财务指标，反映了公司的成长能力、盈利能力、收益质量。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司设定了前述业绩考核目标。除公司层面的业绩考核目标外，公司还对业务单元及子公司、个人设置了严密的绩效考核体系，作为组织层面和激励对象个人是否达到解除限售条件的考核依据。

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约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

第九章　限制性股票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，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

1.资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

Q＝Q0×（1＋n）

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的限制性股票数量。

2.配股

Q＝Q0×P1×（1＋n）/（P1＋P2×n）

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；P1为股权登记日当日收盘价；P2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。

3.缩股

Q＝Q0×n

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票数量。

4.增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的数量不作调整。

二、回购价格的调整方法

公司按本计划规定回购限制性股票的，依据本激励计划相关规定执行，但根据本计划需对回购价格进行调整的除外。

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格做相应的调整。

1.资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

P＝P0÷（1＋n）

其中：P为调整后的每股限制性股票回购价格，P0为每股限制性股票授予价格；n为每股公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股份拆细后增加的股票数量）。

2.配股

P＝P0×（P1＋P2×n）÷[P1×（1＋n)]

其中：P1为股权登记日当天收盘价；P2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）

3.缩股

P＝P0÷n

其中：P为调整后的每股限制性股票回购价格，P0为每股限制性股票授予价格；n为每股的缩股比例（即1股股票缩为n股股票）。

4.增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的回购价格不作调整。

三、回购价格和回购数量的调整程序

1.公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购价格和回购数量。董事会根据上述规定调整回购价格和回购数量后，应及时公告。

2.因其他原因需要调整限制性股票回购价格和回购数量的，应经董事会做出决议并经股东大会审议批准。

四、回购的程序

1.公司及时召开董事会审议回购股份方案，必要时将回购方案提交股东大会批准，并及时公告。

2.公司按照本激励计划的规定实施回购时，应按照《公司法》的规定进行处理。

3.公司按照本激励计划的规定实施回购时，应向证券交易所申请办理限制性股票的相关手续，经证券交易所确认后，及时向证券登记结算公司办理完毕手续，并进行公告。

第十三章　附则

1.本计划中的有关条款，如与国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度执行。本计划中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行。

2.若激励对象违反本计划、《公司章程》或国家有关法律、法规及行政规章及规范性文件，出售按照本计划所获得的股票，其收益归公司所有，由公司董事会负责执行。

3.本计划须经国资主管单位审核批准、公司股东大会审议通过后生效。

4.本激励计划的解释权归公司董事会。

北新集团建材股份有限公司董事会
2025年5月29日

北新集团建材股份有限公司 2024年限制性股票激励计划管理办法

（修订稿）

为贯彻落实北新集团建材股份有限公司（以下简称“公司”）2024年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）及《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等其他有关法律、法规、规范性文件的相关规定，明确激励计划的管理机构及其职责权限、实施程序、特殊情形处理、信息披露、财务会计与税收处理、监督管理等各项内容，制定本管理办法。

一、管理机构及其职责权限

公司董事会薪酬与考核委员会负责拟订激励计划草案，经董事会审议通过该草案，董事会薪酬与考核委员会/监事会核实激励对象名单，并经国资主管单位审核批准、公司股东大会决议通过后，董事会具体负责公司股权激励计划的考核与实施工作，董事会薪酬与考核委员会负责在董事会指导下进行相关薪酬及绩效的考核。如本激励计划实施期间，公司根据最新监管规则取消监事会后，则由董事会薪酬与考核委员会按照监管相关规则履行相关职责。

二、激励对象及激励额度

（一）激励对象为与公司或公司的子公司具有雇佣关系或者在公司或公司的子公司担任职务的董事、高级管理人员、核心骨干人员。激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。

公司不得面向全体员工及下列人员实施股权激励：

1、国务院国资委党委管理的中央企业负责人；

2、上市公司独立董事、外部董事、监事；

3、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女；

4、其他不得成为激励对象的企业员工。

（二）激励对象不得以“代持股份”或者“名义持股”等不规范方式参加公司股权激励计划。

5.公司股权激励全部在有效期内的标的股票总量累计不得超过其股本总额的10%。不得因实施股权激励导致国有控股股东失去实际控制权。

6.公司首次实施股权激励的激励总额原则上不超过股本总额的1%。两个完整年度内累计授予的权益数量不超过股本总额的3%。

三、限制性股票的获授条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授限制性股票：

（一）公司未发生以下任一情形：

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.中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生以下任一情形：

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.中国证监会认定的其他情形。

四、实施程序

（一）限制性股票的授予程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定激励计划草案。

2、董事会审议通过激励计划草案，董事会薪酬与考核委员会/监事会就激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。董事会薪酬与考核委员会/监事会核查激励对象是否符合相关规定。

3、董事会审议通过激励计划后2个交易日内公告董事会决议、激励计划草案摘要及全文、董事会薪酬与考核委员会/监事会核查意见、股权激励管理办法、激励计划考核管理办法。公司聘请的律师对激励计划出具法律意见书。

4、激励计划报国资主管单位审核批准。

5、公司发出召开股东大会通知，同时公告相关文件。

6、股东大会审议激励计划草案，在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象信息，公示期不少于10天，在股东大会审议激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会/监事会对激励名单审核及公示情况的说明，股东大会表决方式包括现场投票、网络投票、委托独立董事投票。

7、股东大会审议通过本计划后，公司与激励对象签署限制性股票授予协议，以约定双方的权利义务关系。

8、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就股权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并公告。董事会薪酬与考核委员会/监事会应当发表明确意见。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。

9、公司董事会薪酬与考核委员会/监事会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

10、公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，董事会薪酬与考核委员会/监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

11、股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在60日内首次授予激励对象限制性股票并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的限制性股票登记完成后及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在60日内完成上述工作的，本计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且3个月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》规定，上市公司不得授出限制性股票的期间不计算在60日内）。

预留权益的授予对象应当在本计划经股东大会审议通过后12个月内明确，超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

12、公司授予权益前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

（二）限制性股票的解除限售程序

1、在解除限售日前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本计划设定的解除限售条件是否成就进行审议，董事会薪酬与考核委员会/监事会应当发表明确意见。律师事务所应当对激励对象解除限售的条件是否成就出具法律意见。对于满足解除限售条件的激励对象，由公司统一办理解除限售事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司回购其持有的该次解除限售对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

2、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、法规和规范性文件的规定。

3、公司解除激励对象限制性股票限售前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

4、激励计划有效期内，激励对象限制性股票解锁收益和解锁安排需要符合中国建材集团有限公司相关内部制度管理规定，公司董事会有权对激励对象实际收益超出预期收益幅度过大的权益采取包括但不限于延长解锁的措施。激励计划有效期结束时，尚未解锁的限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格回购。对于已经解锁的限制性股票，由于公司股价短期大幅波动导致收益过高的，激励对象应该按照公司通知要求持有和交易公司股份。以上具体要求在公司与激励对象签订的《限制性股票授予协议书》中进行明确约定。

五、特殊情形处理

（一）公司异动

1.公司出现下列情形之一的，本计划即行终止：

（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情形；

（5）中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

当公司出现终止本计划的上述情形时，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按照本计划相关规定，以授予价格进行回购。

2.公司出现下列情形之一时，按本激励计划的规定继续执行：

（1）公司控制权发生变更；

（2）公司出现合并、分立等情形。

3.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出条件或解除限售安排的，未解除限售的限制性股票由公司统一回购处理，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。

（二）激励对象异动

1.激励对象发生正常职务变更，但仍在公司及公司下属子公司工作或由公司派出任职的，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.激励对象因退休、行政调任、死亡、丧失民事行为能力等原因而离职的，激励对象获授的限制性股票当年已达到可解除限售时间限制和业绩考核条件的，可解除限售部分可在其离职之日起的半年内解除限售，半年后权益失效。剩余已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上同期银行定期存款利息进行回购。

3.激励对象因合同到期、辞职等原因而离职，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由公司按授予价格与回购时公司股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）孰低值回购。

4.激励对象成为独立董事或监事等不能持有公司限制性股票的人员时，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由公司按授予价格加上同期银行存款利息进行回购。

5.激励对象出现以下情形的，激励对象应当返还其因股权激励带来的收益，已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格与回购时公司股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）孰低值回购：

（1）出现违反国家法律法规、违反职业道德、失职或渎职等行为，严重损害公司利益或声誉，给公司造成直接或间接经济损失；

（2）因违反公司规章制度，违反公司员工奖惩管理等相关规定，或严重违纪，被予以辞退；

（3）公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密、出现同业竞争等违法违纪行为，直接或间接损害公司利益；

4.因犯罪行为被依法追究刑事责任；

5.违反有关法律法规或公司章程的规定，给公司造成不当损害；

6.发生《管理办法》第八条规定的不得被授予限制性股票的情形。

（六）其他未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

六、信息披露

公司根据《管理办法》等其他有关法律、法规、规范性文件的相关要求，严格履行信息披露义务，包括但不限于及时披露激励计划草案、董事会决议、《法律意见书》、股东大会决议、权益具体授予情况、股权激励计划实施考核管理办法、股权激励计划管理办法及每年度报告中披露具体实施情况和业绩考核情况等内容。

七、财务会计和收处理

（一）股权激励计划会计处理方法

按照《企业会计准则第11号－股份支付》的规定，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1.授予日的会计处理：根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认股本和资本公积。

2.限售期内的会计处理：根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，将取得职工