广东宏大爆破股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东宏大爆破股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《广东宏大爆破股份有限公司限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）。为保证本期限限制性股票激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（175号文）、《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》（171号文）以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了本期限限制性股票激励计划实施考核管理办法（以下简称“本办法”）。

第一章 总 则

第一条 考核目的

制定本办法的目的是，为进一步完善激励与约束机制，对本期激励计划中激励对象进行客观、公平、公正地评价，保证公司本期激励计划的顺利进行，同时，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，使激励对象工作目标与公司目标保持一致，从而确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

第二条 考核原则

本次考核以“客观公平、公开透明”的原则为基础，同时建立以“定量考核为主、定性考核为辅”的考核体系，严格按照本办法对激励对象进行工作业绩、工作能力及工作态度的综合考评。

其中，“客观公平原则”，是指绩效评价需要与员工岗位性质、承担责任对应的考核标准，用事实或数据体现工作业绩达成情况，不因个人偏见等影响考核结果。“公开透明原则”，是指公司薪酬与考核委员会需在适当场合和范围内公

布考核结果，激励对象有权利知悉个人考核结果。

第三条 考核对象

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象。

第四条 考核工具

1、《股权激励计划之绩效目标任务书》——适用于所有激励对象。由公司与激励对象结合公司的长期发展战略、年度整体目标、年度计划，基于岗位和分管单位的职责，形成考核周期内需要完成的任务和预期达到的目标的约定。

2、《股权激励计划之能力态度考评表》——适用于所有激励对象。其考评指标根据岗位级别所需的能力要求确定，由各岗位级别所涉及到的 360 度考核主体进行实施。

第二章 考核组织管理机构

第五条 考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、公司人力资源中心、财务中心等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司人力资源中心、财务中心等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

4、公司人力资源中心、证券事务部根据激励对象的考核结果汇总材料编写公司年度限制性股票激励计划业绩指标完成情况的相关报告。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

第六条 考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源中心、财务中心、证券事务部等相关职能部门，根据考核对象个人工作计划、公司年度经营计划、部门年度工作计划等内容，通过与激励对象的沟通，确定激励对象当年的年度考核指标。根据所确定的激励对象当年的年度考核指标，公司与激励对象签订《股权激励计划之绩效目标任务书》，作为年度考核的重要的依据，

报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象需要调整年初制定的《股权激励计划之绩效目标任务书》时，须经直接上级审核后向董事会薪酬与考核委员会备案。

3、考核年度结束后，公司人力资源中心、财务中心、证券事务部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，包括负责相关数据的收集、激励对象考核分数的计算、以及汇总考核结果。公司人力资源中心、财务中心、证券事务部应对其所提供报告中数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源中心、证券事务部应对本次限制性股票激励计划激励对象年度绩效考核结果形成书面报告，提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

5、公司人力资源中心负责将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起3个工作日内向人力资源中心提出申诉，人力资源中心可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划行权实施的依据。

第七条 考核期间与次数

1、考核期间

限制性股票解除限售期前一会计年度。

2、考核次数

考核期间每年度一次。

第三章 考核内容

第八条 考核内容

激励对象获授的限制性股票能否解除限售由公司、经营单位、激励对象三个层面的考核结果共同确定。

1、公司业绩考核要求

(1) 限售期考核指标：公司限制性股票限售期内，各年度归属于上市公司股东的净利润及扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计

年度的平均水平且不得为负。

(2) 公司解除限售期前一年度业绩考核要求：本计划的解除限售日所在的会计年度，公司对每次解除限售前一年度的财务指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。业绩考核的指标为：净利润增长率、基本每股收益和主营业务收入占营业收入的比例。在本激励计划有效期内，公司对各年度财务业绩考核目标如下表所示：

解除限售期安排	业绩考核指标
限制性股票第一次解除限售	以 2016 年业绩为基准，2019 年净利润较 2016 年增长不低于 185%，且不低于对标企业 75 分位值；2019 年基本每股收益不低于 0.23，且不低于对标企业 75 分位值；主营业务收入占营业收入的比例不低于 99.70%。
限制性股票第二次解除限售	以 2016 年业绩为基准，2020 年净利润较 2016 年增长不低于 225%，且不低于对标企业 75 分位值；2020 年基本每股收益不低于 0.25，且不低于对标企业 75 分位值；主营业务收入占营业收入的比例不低于 99.70%。
限制性股票第三次解除限售	以 2016 年业绩为基准，2021 年净利润较 2016 年增长不低于 275%，且不低于对标企业 75 分位值；2021 年基本每股收益不低于 0.30，且不低于对标企业 75 分位值；主营业务收入占营业收入的比例不低于 99.70%。
限制性股票第四次解除限售	以 2016 年业绩为基准，2022 年净利润较 2016 年增长不低于 330%，且不低于对标企业 75 分位值；2022 年基本每股收益不低于 0.35，且不低于对标企业 75 分位值；主营业务收入占营业收入的比例不低于 99.70%。

本激励计划中所指净利润或计算过程中所使用的净利润指标指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润；若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份增发等影响公司总股本数量事宜，所涉及的公司股本总数将做相应调整，基本每股收益目标值随公司股本总数调整做相应调整。

同行业对标企业的选择首先选取公司所处开采辅助活动行业的 A 股上市公

司，包括海油工程、石化油服、中海油服、博迈科、准油股份、惠博普、仁智股份、贝肯能源、海默科技、恒泰艾普、通源石油、潜能恒信、金诚信，共 13 家公司；再根据公司业务性质的相似度增加部分 A 股上市公司，包括久联发展、南岭民、*ST 兴化、江南化工、同德化工、雅化集团、凯龙股份、高争民爆、雷鸣科化、雪峰科技、国泰集团、中钢国际、葛洲坝、中铁二局、中国建筑、中工国际、粤水电共 17 家上市公司。一共 30 家 A 股上市公司组成本次激励计划的对标企业。在年度考核过程中行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，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

为保护股东利益，解除限售时股票市场价格（前 5 个交易日公司标的股票交易均价）应当不低于授予时股票公平市场价格。未达到的，可以延长解除限售期，直至符合上述条件。

2、经营单位层面的业绩考核

经营单位的考核指标主要包括净利润、三项资产比率（应收账款、其他应收款、预付账款、存货合计占总资产的比例）等，根据考核指标的完成情况对应不同的解除限售比例。

3、激励对象层面的个人绩效考核

（1）考核内容：激励对象的《股权激励计划之绩效目标任务书》包括定量指标和定性指标：定量指标——以激励对象考核年度内完成的工作业绩情况进行评定，满分 100 分。定性指标——主要是对激励对象考核年度内的工作态度、工作能力进行综合评价，满分 100 分。考核内容根据岗位的不同有所区别，包括但不限于以下几项：计划与决策能力、协调与组织能力、领导能力、创新能力、学习能力以及主动性、责任感、纪律性等。

除以上考核内容之外，约定激励对象在考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的额外工作，经董事会薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过 5 分。

激励对象工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或存在收受回扣、贪污等重大违纪行为应予扣减 5 分以上，直至取消考核分数。

(2) 考核依据：每年度激励对象与公司人力资源部签署确认个人绩效考核方案，考核评估依据个人绩效考核方案中列明的关键业绩（KPI）考核指标进行。激励对象个人的绩效考核内容由各经营单位人力资源部门和部门负责人设定，由经营单位人力资源部门审核确认。激励对象在考核期内发生岗位变化的，考核关系跟随岗位变化而调整，评定结果需要综合变动前及变动后的评定情况。

(3) 考核等级：激励对象个人绩效考核结果按照 S（优秀）、A（良好）、B（合格）、C（不合格）四个考核等级进行归类，并提交人力资源部备案。

考核等级	考核结果定义	考核分数	解除限售比例
S	优秀：超额完成任务，工作超出期望，有突出业绩	90 分以上	100%
A	称职：较好完成任务，部分工作超出期望，业绩正常	80-89 分	85%
B	称职：基本完成本职任务，业绩基本正常	70-79 分	70%
C	基本称职：部分工作未完成，业绩有较大改进空间	69 分以下	0

注：第一次解除限售期的综合考核评分为 2018 年和 2019 年的考核分数的平均值；第二次解除限售期的综合考核评分为 2020 年的考核分数；第三次解除限售期的综合考核评分为 2021 年的考核分数；第四次解除限售期的综合考核评分为 2022 年的考核分数。

第九条 考核结果的应用

在公司业绩达成的前提下，激励对象各年可解除限售比例=个人所在经营单位绩效考核结果对应的解除限售比例×个人绩效考核结果对应的解除限售比例

若限制性股票的上述解除限售条件达成，激励对象持有的限制性股票按照本计划规定比例逐年解除限售；反之，若解除限售条件未达成，则由公司回购并注销。

第四章 考核结果的管理

第十条 考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

第五章 附则

第十一条 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

第十二条 本办法自广东省人民政府国有资产监督管理委员会审核同意、公司股东大会审议通过起开始实施。

广东宏大爆破股份有限公司

董事会

2018年3月16日