

广东宏大控股集团股份有限公司

2023年限制性股票激励计划实施考核办法

为保证广东宏大控股集团股份有限公司（以下简称“公司”）2023 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，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，激励公司高级管理人员、对公司持续发展有直接影响的核心骨干等人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，现根据国家有关法律、行政法规和公司实际情况，特制订本办法。

一、考核原则

考核评价必须坚持公正、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。

二、考核范围

本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括：公司高级管理人员、对公司持续发展有直接影响的核心骨干。

三、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，并负责对参与公司 2023 年限制性股票激励计划的所有激励对象进行考核。公司人力资源部门、财务部门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。

四、考核制度

各类激励对象的绩效评价工作根据公司相应考核办法具体规定执行。

五、考核体系

1、公司层面业绩考核

（1）解除限售业绩考核条件

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	①以 2021 年业绩为基数，2023 年净利润增长率不低于 32%，且高于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；②2023 年，净资产收益率不低于 8%，

	且高于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；③2023 年，三项资产占比增速低于同期营业收入增速，且三项资产占比低于 2018-2021 年的平均数。
第二个解除限售期	①以 2021 年业绩为基数，2024 年净利润增长率不低于 52%，且高于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；②2024 年，净资产收益率不低于 8%，且高于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；③2024 年，三项资产占比增速低于同期营业收入增速，且三项资产占比低于 2018-2021 年的平均数。
第三个解除限售期	①以 2021 年业绩为基数，2025 年净利润增长率不低于 75%，且高于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；②2025 年，净资产收益率不低于 8%，且高于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；③2025 年，三项资产占比增速低于同期营业收入增速，且三项资产占比低于 2018-2021 年的平均数。

注：

①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。

②净资产收益率采用上市公司当年披露的年度报告中扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。

③三项资产占比为应收账款、其他应收款、预付账款、存货以及合同资产合计占总资产的比例。

④上述考核指标需要剔除限售期内实施的重大资产重组的影响（如有）。

2、同行业及对标企业的选取

(1) 同行业企业为根据申万行业分类标准确定“民爆用品”所属上市公司。在本计划有效期内，若相关机构调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据。

(2) 根据公司业务性质的相似度，工程建筑行业选择东华科技、中国交建、中国电建、中国中冶、上海建工、浦东建设、中钢国际、隧道股份、成都路桥共 9 家上市公司；民爆行业选择保利联合、南岭民爆、江南化工、北化股份、同德化工、雅化集团、高争民爆、金奥博、壶化股份、雪峰科技、国泰集团共 11 家上市公司；军工行业选择航天彩虹、烽火电子、内蒙一机、四创电子、光电股份共 5 家上市公司；再根据公司性质，选取省属国资企业粤高速 A、佛山照明、省广集团、佛塑科技、国星光电共 5 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。

若在年度考核过程中，同行业成分上市公司或对标企业当年度净利润较 2021 年度复合增长率绝对值超过 50%，公司董事会可根据股东大会授权剔除该

成分股。

(3) 解除限售期业绩考核目标未达成的处理

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司回购。

2、激励对象层面的个人绩效考核

激励对象在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能解除限售当期限制性股票，具体解除限售比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。具体如下：

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 分及以上	100%
A	良好：完成任务，部分工作超出期望，业绩良好	89-85 分	85%
B	称职：完成本职工作，业绩正常	84-80 分	70%
C	不称职：部分工作未完成，业绩有较大改进空间	80 分以下	0

在完成公司业绩考核的前提下，激励对象各年实际可解除限售的股份数量=个人当年计划可解除限售的股份数量×个人绩效考核结果对应的解除限售比例。

因个人层面绩效考核结果导致当期不可解除限售的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司回购。

六、考核期间与次数

1、考核期间

限制性股票激励计划考核年度分别为 2023、2024、2025 年度。

2、考核次数

限制性股票激励计划期间解除限售考核年度为每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部门在董事会下设的薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会下设的薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会下设的薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议,可于收到通知后五个工作日内与人力资源部门沟通解决。如无法妥善解决,被考核对象可向董事会下设的薪酬与考核委员会提出申诉,薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

2、考核结果归档

考核结束后,考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法经公司股东大会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施。

广东宏大控股集团股份有限公司董事会

2023 年 2 月