

西藏高争民爆股份有限公司

2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法

西藏高争民爆股份有限公司（以下简称“高争民爆”或“公司”）为了进一步建立健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动核心管理、技术和业务骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司制定了《西藏高争民爆股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）及其摘要。

为保证公司本激励计划能够顺利实施，现根据《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《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）（以下简称“《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》（国资发分配〔2008〕171号）（以下简称“《171号文》”）、《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）（以下简称“《178号文》”）、《西藏自治区政府国资委监管企业探索建立中长期激励机制的指导意见》（藏国资发〔2020〕177号）（以下简称“《177号文》”）和《西藏高争民爆股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，以及其他相关法律法规、规章和规范性文

件的规定，结合公司实际情况，特制定《西藏高争民爆股份有限公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的激励作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括在公司（含分公司及控股子公司）任职董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干。

四、考核职责分工

（一）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。

（二）董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

（三）公司财务部、人力资源部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会办公室(法务部)、党建工作部(人力资源部)负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

(五) 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作出决议。

五、考核指标及标准

激励对象当年度限制性股票的获授或限制性股票解除限售根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核要求

1.解除限售时的考核条件

本激励计划各年度公司业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	(1) 2025年扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率不低于前三年的平均值，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (2) 以2022、2023、2024年平均营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于25%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (3) 2025年经济增加值改善值 $\Delta EVA > 0$ 。
第二个解除限售期	(1) 2026年扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率不低于前三年的平均值，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (2) 以2022、2023、2024年平均营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于35%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (3) 2026年经济增加值改善值 $\Delta EVA > 0$ 。
第三个解除限售期	(1) 2027年扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率不低于前三年的平均值，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (2) 以2022、2023、2024年平均营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于45%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (3) 2027年经济增加值改善值 $\Delta EVA > 0$ 。

注：（1）上述解除限售提及的“净资产收益率”指扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的加权平均净资产收益率，指标的计算均以激励成本摊销前的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润作为计算依据。

（2）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，但相应调整和修改需报上级主管单位及自治区政府国资委审批。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。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，由公司按本激励计划予以回购注销，回购价格为授予价格与股票市价（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）的较低者。

2. 同行业的选取

按照可比性、代表性和充足性原则，从中国证监会行业分类标准，公司属于“制造业”，从中选取同行业企业以及其他分类中与高争民爆具有相同业务属性或战略目标的企业共7家（均为A股上市公司）作为对标样本，具体如下：

证券代码	公司简称	证券代码	公司简称
002226.SZ	江南化工	002037.SZ	保利联合
002096.SZ	易普力	603227.SH	雪峰科技
000822.SZ	山东海化	002783.SZ	凯龙股份
603977.SH	国泰集团		

在本激励计划有效期内，若某同行业企业或对标企业主营业务发生重大变化、出现偏离幅度过大的样本极值或异常值，董事会可以根据实际情况予以剔除或更换。

（二）激励对象层面的个人绩效考核

1. 考核等级及解除限售比例

激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或者全额解除当期限制性股票的限售。依照激励对象的上一年度个人年度绩效考核结果确定其解除限售比例，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。

解除限售期内考核结果若为“A（优秀）”时则可按照本激励计划的相关规定对该解除限售期内可解除限售的全部限制性股票申请解除限售；上一年度考核为“B（良好）”时则可对该解除限售期内可解除限售的80%限制性股票申请解除限售；上一年度考核为“C（合格）”时则可对该解除限售期内可解除限售的50%限制性股票申请解除限售；上一年度考核为“D（不合格）”则不能解除限售，当期全部份额由公司统一回购注销。具体如下：

考核等级	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
解除限售比例	100%	80%	50%	0%

因激励对象个人层面绩效考核原因导致当期全部或部分解除限售未能解除限售的，公司将按本计划予以回购注销，回购价格为授予价格与回购时公司股票市场价格的孰低值（市场价格为董事会审议回购事项前1个交易日公司标的股票交易均价）。

因公司层面业绩考核或个人层面绩效考核不达标导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得递延至下期解除限售。

2.考核内容

（1）工作业绩（满分60分）

按目标管理考核成绩确定（指标业绩与目标管理成绩相结合）。考核激励对象工作业绩是否突出，达成或超出年度工作目标且工作成果令公司满意；考核对象是否为公司总体业绩目标或本部门业绩的实现作出了积极的贡献。

（2）职业道德、工作态度（满分20分）

职业道德考核维度包括：考核激励对象是否敬业忠诚、诚实守信、自律守纪、主动维护公司的利益及形象等；工作态度考核维度包括：考核激励对象是否认同企业文化、工作认真负责、积极主动、工作热情和执行力好等。

（3）工作能力（满分20分）

工作能力考核维度包括：考核激励对象是否具有良好的领导能力和影响力，能否有效领导激励下属完成分管的工作；考核激励对象是否有较强的管理水平或专业技能；考核激励对象是否具有较好的团队协作能力、创新能力、沟通协调能力等。

（4）考核创新及超额工作加分

考核期间有效果明显的工作创新（包括技术创新或建议创新等）或完成工作量较大的超额工作，经绩效考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过10分。

（5）重大失误和违纪减分

工作期间本人或下属发生重大事故或失误给公司造成经济损失数额较大或收受回扣、贪污等重大违纪行为应予减分5分以上，直至取消业绩分数。

3.考核标准及应用

个人层面绩效考评结果按照考核内容进行评分，根据评分确定考核等级，具体情况如下：

序号	考核等级	分数标准	标准评定描述
1	优秀A类	高于90分（含90分）	出色的、持续超过岗位要求
2	良好B类	80-90分（不含90分）	称职、达到超过岗位要求
3	合格C类	70-80分（不含80分）	基本适合岗位要求，仍需努力
4	不合格D类	70分以下（不含70分）	未达到岗位要求

六、考核程序

（一）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董事会办公室（法务部）、财务部、党建工作部（人力资源部）、经管部等相关职能部门及公司下属各单位，根据工作计划、年度经营目标分解等内容，确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

（二）公司财务部、党建工作部（人力资源部）、经管部等相关部门在考核年度末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。

（三）公司经管部、董事会办公室（法务部）、党建工作部（人力资源部）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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

（四）公司经管部、董事会办公室（法务部）等相关部门将对本次限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员

会审议，并由其做出决议。

七、绩效考核期间和次数

（一）考核期间

激励对象每期限制性股票解除限售的前一会计年度。本激励计划的考核期间为2025-2027年三个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

（二）考核次数

激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核工作结束后五个工作日内将考核结果通知被考核对象。

被考核对象对自己考核结果有异议的，可与董事会薪酬与考核委员会沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

1.考核结束后，党建工作部（人力资源部）须保留绩效考核所有考核记录，考核结果作为保密资料归档保存。

2.为保证绩效考核记录的有效性，绩效考核记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3.绩效考核记录保存期5年。对于超过保存期限的文件与记录，由公

司董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

九、附录

（一）本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法自公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

西藏高争民爆股份有限公司董事会

2025年4月29日