

# 东莞宏远工业区股份有限公司

## 2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

东莞宏远工业区股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，增强公司核心管理人员和核心技术（业务）人员对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，实现公司股东、公司和激励对象个人的利益统一，确保公司业绩稳步提升及公司战略目标和经营目标的实现，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

### 一、考核目的

本办法的目的是进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司薪酬及激励约束机制，保证公司 2017 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）的顺利实施，确保公司战略目标和经营目标的实现，从而促进公司持续、健康、高速发展。

### 二、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，以实现股权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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公告时符合公司（含分公司及控股公司）任职资格的董事、高级管理人员、核心管理人员和核心技术（业务）人员，以及公司董事会认定需要激励的其他员工。

### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三)公司人力资源部、财务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)公司董事会负责考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

(一)公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2018-2020年三个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标
首次授予部分第一个解除限售期	以2017年净利润为基数,2018年净利润增长率不低于50%
首次授予部分第二个解除限售期	以2017年净利润为基数,2019年净利润增长率不低于70%
预留部分第一个解除限售期	
首次授予部分第三个解除限售期	以2017年净利润为基数,2020年净利润增长率不低于100%
预留部分第二个解除限售期	

注:净利润考核指标均以归属于上市公司股东的净利润并剔除本激励计划实施影响的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的,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,由公司回购注销,回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

注:回购价格=授予价格 $\times$ (1+董事会审议通过回购注销议案之日同期央行定期存款利率 $\times$ 董事会审议通过回购注销议案之日距离限制性股票登记的天数 $\div$ 365天)。从限制性股票授予登记完成之日(含当天)起计算利息到董事会审议通过回购注销议案之日(不含当天),不满一年按照一年同期央行定期存款利率计算、满一年不满两年按照一年同期央行定期存款利率计算、满两年不满三年按照两年同期央行定期存款利率、满三年按照三年同期央行定期存款利率计算。本激励计划涉及“回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和”均按此方法计算。

(二)个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

考核分数(S)	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
考评结果	A	B	C	D

标准系数	100%	90%	80%	0%
------	------	-----	-----	----

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面标准系数×个人当年计划解除限售额度。未能解除限售的当期限制性股票份额，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每年考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部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，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薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的解除限售资格及数量。

## 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，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。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 10 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

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的

法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

东莞宏远工业区股份有限公司

二〇一七年十一月二十四日