

# 厦门钨业股份有限公司

## 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法(修订稿)

为保证厦门钨业股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，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，激励公司中高层管理人员和核心业务骨干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，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

### 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，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和激励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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员；二级公司总经理、副总经理；事业部经营班子人员；三级公司总经理；技术中心经理班子；二级以上核心技术人员；总部部门负责人。

### 四、考核机构

1、公司董事会提名与薪酬考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作；

2、公司及参与激励计划的所属单位人力资源、财务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、公司及参与激励计划的所属单位人力资源、财务、纪检监察、审计等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、公司董事会提名与薪酬考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议，其中，公司高级管理人员的考核结果应提交董事会审议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

## 五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解锁份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

### （一）公司层面业绩考核

激励计划的解锁业绩条件为：

第一期解锁	1、2021年EBITDA/营业收入不低于10.5%，或不低于同行业平均值或对标企业75分位值 2、以2019年度为基础，可解锁日前一个财务年度的净利润复合增长率不低于25%，且不低于同行业平均值或对标企业75分位值 3、2021年主营业务收入占营业收入比重不低于90%
第二期解锁	1、2022年EBITDA/营业收入不低于10.5%，且不低于同行业平均值或对标企业75分位值 2、以2019年度为基础，可解锁日前一个财务年度的净利润复合增长率不低于25%，且不低于同行业平均值或对标企业75分位值 3、2022年主营业务收入占营业收入比重不低于90%
第三期解锁	1、2023年EBITDA/营业收入不低于11%，且不低于同行业平均值或对标企业75分位值 2、以2019年度为基础，可解锁日前一个财务年度的净利润复合增长率不低于25%，且不低于同行业平均值或对标企业75分位值 3、2023年主营业务收入占营业收入比重不低于90%

注：1、上述指标均以经审计的年度合并口径财务数据为依据；2、由本次股权激励产生的成本将在经常性损益中列支；3、上述“净利润”、“净利润增长率”以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计量依据；4、在本计划有效期内，若公司当年实施公开发行股票、可转债或非公开发行股票等行为，新增加的净资产可不计入当年以及未来年度净资产增加额的计算；5、在计算本次激励计划解锁业绩条件中的EBITDA/营业收入、净利润复合增长率及主营业务收入占营业收入比重等指标时，厦门滕王阁房地产开发有限公司及其下属企业、厦门厦钨新能源材料股份有限公司及其下属企业的相应财务数据不纳入计算范围。

同行业公司按照证监会行业分类“有色金属冶炼和压延加工业”标准划分并剔除“ST公司”的全部A股上市公司。对标企业选取该行业分类中与公司主营类型相近、资产运营模式类似的16家A股上市公司，再加上主营业务与公司相近的广晟有色，最终选取17家上市公司作为对标企业：

股票代码	股票简称	股票代码	股票简称
000657.SZ	中钨高新	600259.SH	广晟有色
002842.SZ	翔鹭钨业	601212.SH	白银有色
002378.SZ	章源钨业	600111.SH	北方稀土
000831.SZ	五矿稀土	600392.SH	盛和资源

002167. SZ	东方锆业	600961. SH	株冶集团
000960. SZ	锡业股份	600456. SH	宝钛股份
002149. SZ	西部材料	600459. SH	贵研铂业
000962. SZ	东方钨业	600206. SH	有研新材
002428. SZ	云南锗业		

在年度考核过程中同行业公司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,则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

解锁期内,若限制性股票的解锁条件达成,激励对象持有股权按照计划规定比例逐年解锁;若未达到限制性股票解锁条件,当年不予解锁,未解锁部分的限制性股票,公司将以授予价格和股票市价之低者统一回购并注销。

## (二) 个人层面业绩考核要求

在本激励计划的解锁期内,激励对象在三个解锁日依次可申请解锁限制性股票上限为本激励计划获授股票数量的40%、30%与30%,实际可解锁数量与激励对象上一年度绩效评价结果挂钩,具体如下:

考核等级	B级(合格)及以上	C级(不合格)及以下
当年解锁比例	100%	取消当期解锁份额

当年度激励对象由于个人考核未达标而未能解锁的限制性股票全部由公司统一回购注销。

本激励计划实施过程中,激励对象出现不得参与本激励计划情形的,其限制性股票不得解锁,由公司统一回购注销。

## 六、考核期间与次数

- 1、考核期间:激励对象解锁限制性股票的前一会计年度;
- 2、考核次数:本激励计划限制性股票激励计划解锁期间每年度一次。

## 七、考核程序

1、公司及所属单位人力资源、财务、纪检监察、审计等相关部门在董事会提名与薪酬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;

2、公司及所属单位人力资源、财务、纪检监察、审计等相关部门将公司中层管理人员、子公司高级管理人员、子公司中层管理人员和核心骨干的绩效考核报告提交公司提名与薪酬考核委员会审议,并由其做出决议;

3、公司人力资源部、财务部、纪检监察、审计等相关部门将对公司高级管理人员的考核结果应提交董事会审议并由董事会做出决议，利益相关的董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

#### **八、考核结果的反馈及应用**

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司董事会提名与薪酬考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可在接到考核结果通知的五个工作日内向董事会提名与薪酬考核委员会提出申诉，公司董事会提名与薪酬考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

#### **九、考核结果归档**

1、考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录；

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

3、绩效考核结果作为保密资料归档案保存，且至少保存三年。

#### **十、附则**

1、本办法由公司董事会负责制定、解释、修订和废止；

2、本办法经公司股东大会审议通过后生效，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新法律、法规和规章为准；

3、本办法自股东大会审议通过之日起生效。

厦门钨业股份有限公司

2021年12月30日