

厦门钨业股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

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，激励公司董事、高级管理人员、核心技术人员、子公司高管人员及产品事业部经营班子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，根据国家有关规定和公司实际，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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，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，保证公司股权激励计划的顺利实施。

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

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员、子公司高管人员及产品事业部经营班子人员。

四、考核机构

公司董事会提名与薪酬考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对所有激励对象进行考核。

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除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

1、授予时业绩考核条件：

本激励计划授予限制性股票的业绩条件为：

(1) 授予日上一年度净资产收益率不低于 0.5%，且不低于对标企业 50 分位值水平；

(2) 授予日上一年营业收入增长率不低于 5%，且不低于对标企业 50 分位值水平；

(3) 授予日上一年度营业利润占利润总额比重不低于 75%。

2、解除限售时业绩考核条件：

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

首次授予的限制性股票解除限售期业绩考核如下：

解除限售期	业绩考核条件
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	解除限售日上一年度净资产收益率不低于4%；且不低于对标企业75分位值水平；解除限售日上一年度较授予日上一年度营业收入增长率不低于30%，且不低于对标企业75分位值水平；解除限售日上一年度营业利润占利润总额比重不低于75%。
首次授予的限制性股票第二个解除限售期	解除限售日上一年度净资产收益率不低于5%；且不低于对标企业75分位值水平；解除限售日上一年度较授予日上一年度营业收入增长率不低于45%，且不低于对标企业75分位值水平；解除限售日上一年度营业利润占利润总额比重不低于75%。
首次授予的限制性股票第三个解除限售期	解除限售日上一年度净资产收益率不低于6%；且不低于对标企业75分位值水平；解除限售日上一年度较授予日上一年度营业收入增长率不低于75%，且不低于对标企业75分位值水平；解除限售日上一年度营业利润占利润总额比重不低于75%。

预留授予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
预留部分的限制性股票第一个解除限售期	解除限售日上一年度净资产收益率不低于4%；且不低于对标企业75分位值水平；解除限售日上一年度较授予日上一年度营业收入增长率不低于30%，且不低于对标企业75分位值水平；解除限售日上一年度营业利润占利润总额比重不低于75%。
预留部分的限制性股票第二个解除限售期	解除限售日上一年度净资产收益率不低于5%；且不低于对标企业75分位值水平；解除限售日上一年度较授予日上一年度营业收入增长率不低于45%，且不低于对标企业75分位值水平；解除限售日上一年度营业利润占利润总额比重不低于75%。
预留部分的限制性股票第三个解除限售期	解除限售日上一年度净资产收益率不低于6%；且不低于对标企业75分位值水平；解除限售日上一年度较授予日上一年度营业收入增长率不低于75%，且不低于对标企业75分位值水平；解除限售日上一年度营业利润占利润总额比重不低于75%。

	率不低于75%，且不低于对标企业75分位值水平；解除限售日上一年度营业利润占利润总额比重不低于75%。
--	---

注：以上“净资产收益率”指标计算均以扣除非经常性损益后的加权平均净资产是作为计算依据。

公司本年度及未来实施公开发行或非公开发行等产生影响净资产的行为，则新增加的净资产和对应的净利润在业绩考核时不计入当年净资产和净利润增加额的计算。

若当期解除限售条件未达成，则公司按照本激励计划的规定回购当年度可解除限售的限制性股票并注销。

（二）激励对象个人层面考核

激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额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。解除限售期内考核若为B级（合格）及以上则可以解除限售当期全部份额，若为C级（不合格）则取消当期解除限售份额，当期全部份额由公司统一回购注销；具体如下：

考核等级	A级（优秀）	B级（合格）	C级（不合格）
标准系数	1.0	1.0	0

激励对象上一年度考核及格后才具备限制性股票当年度的解除限售资格，个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。当年度激励对象未能解除限售的限制性股票由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或解除限售限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

七、考核程序

公司企业管理中心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，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提名与薪酬考核委员会。

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，董事会提名与薪酬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，可与企业管理部沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会提名与薪酬考核委员会提出申诉，提名与薪酬考核委员会需在 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股权激励计划生效后实施。

厦门钨业股份有限公司董事会

2017 年 4 月 7 日