

宁波金田铜业(集团)股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证宁波金田铜业(集团)股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，更好地激励在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员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，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

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，保证公司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。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核管理委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员等激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的限制性股票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	备注
-------	--------	----

第一个解除限售期	①2021 年公司净利润达到 5.6 亿元； ②2021 年公司铜及铜产品产量达到 150 万吨，且 2021 年公司净利润不低于 2020 年公司净利润。	公司在每个限售期内至少满足①②两个业绩考核目标中的其中一个业绩考核目标，方可解除限售。
第二个解除限售期	①2021-2022 年公司净利润累计达到 11.8 亿元； ②2022 年公司铜及铜产品产量达到 165 万吨，且 2022 年公司净利润不低于 2020 年公司净利润。	
第三个解除限售期	①2021-2023 年公司净利润累计达到 18.6 亿元； ②2023 年公司铜及铜产品产量达到 185 万吨，且 2023 年公司净利润不低于 2020 年公司净利润。	

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，且以剔除全部在有效期内激励计划在当年所产生的股份支付费用影响后的净利润作为计算依据，下同。

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

（1）若预留部分限制性股票于 2021 年授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致。

（2）若预留部分限制性股票于 2022 年授予，则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	备注
第一个解除限售期	①2021-2022 年公司净利润累计达到 11.8 亿元； ②2022 年公司铜及铜产品产量达到 165 万吨，且 2022 年公司净利润不低于 2020 年公司净利润。	公司在每个限售期内至少满足①②两个业绩考核目标中的其中一个业绩考核目标，方可解除限售。
第二个解除限售期	①2021-2023 年公司净利润累计达到 18.6 亿元； ②2023 年公司铜及铜产品产量达到 185 万吨，且 2023 年公司净利润不低于 2020 年公司净利润。	

若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银行同期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度组织实施，并依照考核结果确定激励对象解除限售的比例。

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面标准系数。

激励对象的绩效评价结果分为 A、B、C 三个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

评价等级	A	B	C
年度综合考核得分	$S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$60 > S$

个人层面标准系数	1	0.8	0
----------	---	-----	---

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加银行同期存款利息之和。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

2021-2023 年三个会计年度。

（二）考核次数

对 2021-2023 年三个会计年度每年考核一次。

七、考核程序

公司薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核指标完成情况。公司人力资源部门、财务部门等相关部门在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薪酬与考核委员会。薪酬与考核委员会根据绩效考核最终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，人力资源部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。

（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。

（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。

宁波金田铜业(集团)股份有限公司

2021 年 4 月 26 日