

# 广晟有色金属股份有限公司

## 第一期限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证广晟有色金属股份有限公司（以下简称“公司”）第一期限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，确保授予与解除限售切合公司的实际管理需要，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，根据国家有关规定和公司实际，特制定第一期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，以实现限制性股票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。

### 二、考核范围

本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员。

### 三、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

### 四、考核制度

各类激励对象的绩效评价工作根据公司相应考核办法具体规定执行。

### 五、考核体系

#### （一）公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票，在 2022-2024 年的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

1、本激励计划首次及预留授予的限制性股票公司层面解除限售业绩条件为：

解除限售期	业绩考核条件
-------	--------

第一个解除限售期	1、以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 65%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值； 2、2022 年每股收益不低于 0.48 元，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值； 3、以 2020 年研发投入为基数，2022 年研发投入增长率不低于 150%。
第二个解除限售期	1、以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 95%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值； 2、2023 年每股收益不低于 0.60 元，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值； 3、以 2020 年研发投入为基数，2023 年研发投入增长率不低于 200%。
第三个解除限售期	1、以 2020 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 150%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值； 2、2024 年每股收益不低于 0.80 元，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值； 3、以 2020 年研发投入为基数，2024 年研发投入增长率不低于 250%。

注：1、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；

2、每股收益=剔除资产处置损益后的归属于上市公司股东的净利润/公司总股本；若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、配股、增发等影响公司股本总数的事宜，计算每股收益时，所涉及的公司股本总数不作调整，以本激励计划草案公告时公司股本总数为计算依据。

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，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

## 2、同行业及对标企业的选取

按照中国证监会行业分类标准，公司属于“采矿业”门类下的“有色金属矿采选业”，上述“同行业”平均业绩为该行业下的全部 A 股上市公司的平均业绩。同时公司选取该行业分类中与公司规模及具有可比性的 12 家 A 股上市公司，加入主营业务较为相似的 2 家稀土资源类的公司，共 14 家 A 股上市公司作为公司的对标企业，具体如下：

序号	证券代码	证券简称
1	601069.SH	西部黄金
2	000758.SZ	中色股份
3	601958.SH	金钼股份
4	000975.SZ	银泰黄金
5	002155.SZ	湖南黄金
6	600497.SH	驰宏锌锗
7	601168.SH	西部矿业
8	600711.SH	盛屯矿业
9	600489.SH	中金黄金

10	600547. SH	山东黄金
11	603993. SH	洛阳钼业
12	601899. SH	紫金矿业
13	600392. SH	盛和资源
14	600111. SH	北方稀土

在本激励计划有效期内，若相关机构调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据。

## （二）激励对象个人绩效考核

根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀、良好、合格和不合格四个档次。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象实际解除限售的股份数量。

考评结果	优秀	良好	合格	不合格
解除限售比例	1.0		0.7	0

在完成公司业绩考核的前提下，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。

因个人层面绩效考核结果导致当期不可解除限售的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

首次及预留授予的限制性股票激励计划考核年度分别为 2022、2023、2024 年度。

### （二）考核次数

限制性股票激励计划期间解除限售考核年度为每年度一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在董事会下设的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下设的薪酬与考核委员会。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会下设的薪酬与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,可于收到通知后五个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法妥善解决,被考核对象可向董事会下设的薪酬与考核委员会提出申诉,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。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施。

广晟有色金属股份有限公司董事会

二〇二二年三月十四日