

厦门钨业股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

厦门钨业股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，促进公司建立、健全激励与约束相结合的分配机制，充分调动公司董事、高级管理人员与骨干员工的工作积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，提高公司的经营管理水平，培养、建设一支具有较强自主创新能力强的高水平人才队伍，促进公司经营业绩平稳快速提升，确保公司长期发展目标顺利实现，根据有关法律法规规定，结合公司目前执行的薪酬体系和绩效考核体系等管理制度，制订了《2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本激励计划的顺利实施，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》《上海证券交易所股票上市规则》等有关规定和《厦门钨业股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象。本激励计划授予的激励对象为公司公告本激励计划时在公司（含分支机构）或全资、控股子公司任职的董事、高级管理人员以及对公司经营业绩和持续发展有直接影响的管理、技术和业务骨干。

四、考核机构及执行机构

（一）公司董事会提名与薪酬考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本激励计划的组织、实施工作。

（二）公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作，人力资源部向薪酬委员会报告工作；

（三）公司人力资源部、财务中心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，公司内审部门监督；

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

1、本激励计划授予的限制性股票考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，本激励计划获授的限制性股票解除限售的公司层面业绩考核条件为：

业绩考核指标		第一个解除限售期	第二个解除限售期	第三个解除限售期
每股收益（A）	目标值（A0）	1.42 元/股，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平	1.50 元/股，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平	1.60 元/股，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平
研发费用增长率（B）	目标值（B0）	以 2023 年-2025 年公司研发费用平均值为基数，2026 年研发费用增长率不低于 10.87%	以 2023 年-2025 年公司研发费用平均值为基数，2026 年-2027 年研发费用平均值的增长率不低于 18.21%	以 2023 年-2025 年公司研发费用平均值为基数，2026 年-2028 年研发费用平均值的增长率不低于 26.69%

业绩考核指标		第一个解除限售期	第二个解除限售期	第三个解除限售期
净 利 润 增 长 率 (C)	目 标 值 (C0)	以 2023 年-2025 年净利润值平均值为基数, 2026 年净利润增长率不低于 47%, 且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平	以 2023 年-2025 年净利润值平均值为基数, 2026 年-2027 年净利润平均值的增长率不低于 52%, 且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平	以 2023 年-2025 年净利润值平均值为基数, 2026 年-2028 年净利润平均值的增长率不低于 60%, 且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平
	触 发 值 (C1)	以 2023 年-2025 年净利润值平均值为基数, 2026 年净利润增长率不低于 32%, 且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平	以 2023 年-2025 年净利润值平均值为基数, 2026 年-2027 年净利润平均值的增长率不低于 36%, 且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平	以 2023 年-2025 年净利润值平均值为基数, 2026 年-2028 年净利润平均值的增长率不低于 44%, 且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平
公司层面解除限售比例 (X)				
$A \geq A0$, $B \geq B0$, 且 $C \geq C0$			100%	
$A \geq A0$, $B \geq B0$, 且 $C0 > C \geq C1$			70%	
$A < A0$ 或 $B < B0$ 或 $C < C1$			0%	

注:

①上述“净利润”是指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润,“每股收益”是指扣除非经常性损益后的每股收益,且上述考核指标以剔除公司及子公司有效期内所有激励计划股份支付费用影响后的数值为计算依据。

②在股权激励有效期内,若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、增发、配股、可转债转股等行为,计算每股收益时,所涉及的公司股本总数不作调整,以 2025 年底股本总数为计算依据。

③在各年度考核过程中,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,并剔除未公开基期(2023-2025 年)相关数据的新上市企业以及解除限售时的 ST 和*ST 企业;若同行业公司或对标公司出现主营业务发生重大变化、因重大资产重组导致经营业绩发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值(“极值”的设定范围为:增长率大于 600%或小于-600%)或异常值等特殊原因需要调整的,则公司董事会可以根据实际情况予以剔除或更换样本。

④在股权激励计划有效期内,若公司发生重大资产重组,则在发生重大资产重组当期及后续各解除限售期计算公司层面业绩考核指标时,剔除重组收益或亏损、商誉减值、收购企

业后续经营损益（如有）等一切与该重大资产重组相关因素的影响。

⑤在股权激励计划有效期内，若公司因发生资产收购、资产处置等行为，导致公司当年实现特殊收益、亏损或形成商誉但无相应现金流入或流出等特殊情况的，则公司董事会可以在后续解除限售期计算公司层面业绩考核指标时，剔除上述特殊收益、亏损或商誉减值的影响。

公司未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，考核当年不能解除限售的限制股票不得递延至下期，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

同行业公司指中国上市公司协会行业分类“有色金属冶炼和压延加工业”“金属制品业”下的全部 A 股上市公司（剔除未公开基期（2023-2025 年）相关数据的新上市企业、ST 及*ST 企业）。对标企业选取与公司主营类型相近或资产运营模式类似的 22 家 A 股上市公司：

股票代码	股票简称	股票代码	股票简称
002378.SZ	章源钨业	688779.SH	五矿新能
000657.SZ	中钨高新	300919.SZ	中伟新材
000969.SZ	安泰科技	002756.SZ	永兴材料
600111.SH	北方稀土	603271.SH	永杰新材
600459.SH	贵研铂业	600219.SH	南山铝业
300748.SZ	金力永磁	300428.SZ	立中集团
600206.SH	有研新材	600361.SH	创新新材
000962.SZ	东方钨业	600531.SH	豫光金铅
300073.SZ	当升科技	300034.SZ	钢研高纳
688005.SH	容百科技	300618.SZ	寒锐钴业
002842.SZ	翔鹭钨业	300855.SZ	图南股份

在各年度考核过程中，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，并剔除未公开基期（2023-2025 年）相关数据的新上市企业以及解除限售时的 ST 和*ST 企业；若同行业公司或对标公司出现主营业务发生重大变化、因重大资产重组导致经营业绩发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值（“极值”的设定范围为：增

长率大于 600%或小于-600%) 或异常值等特殊原因需要调整的, 则公司董事会可以根据实际情况予以剔除或更换样本。

(二) 个人层面绩效考核要求

公司人力资源部等相关部门将负责在本次激励计划规定的三个解除限售期对激励对象解除限售期开始日前最近一个年度绩效的综合考评进行打分, 薪酬委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果, 并依照审核的结果确定激励对象解除限售的比例, 具体如下:

考核等级	B级及以上	C级	D级及以下
个人标准系数	1.0	0.8	0

激励对象上一年度考核达标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=个人当年计划解除限售额度×个人标准系数。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因个人层面考核原因不能解除限售的, 不得递延至下期, 由公司回购注销, 回购价格为授予价格, 但若激励对象同时存在本激励计划“十二、公司/激励对象发生异动的处理/(二)/1”情形的, 回购价格按照该等条款规定执行。

六、考核程序

公司人力资源部在薪酬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委员会, 公司董事会负责考核结果的审核。

七、考核年度与次数

考核年度为激励对象获授限制性股票解除限售的前一会计年度, 本激励计划实施期间根据限制性股票解除限售期分三期每年考核一次。

八、考核结果反馈

(一) 考核结果反馈与申诉

1、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次月将考核结果通知被考核对象。

2、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委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自激励计划生效后实施。

厦门钨业股份有限公司董事会

2026 年 9 月 28 日