

# 宁夏东方钽业股份有限公司

## 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

宁夏东方钽业股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励约束机制、形成良好均衡的价值分配体系、吸引留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以促进公司业绩稳步持续提升，确保远期发展战略及经营目标的实现，公司拟实施 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，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》等有关法律、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司限制性股票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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

### 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情况进行评价，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，从而提高公司整体业绩规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

### 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，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干。

### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人事教育部、计划企管部、财务部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。

(三) 公司人事教育部、计划企管部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

(四) 公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

## 五、考核指标及标准

### (一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划各年度公司业绩考核目标如下（包含预留）：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	(1) 以 2021 年营业收入为基数，2023 年度营业收入复合增长率不低于 15%，且不低于同行业同口径平均水平或对标企业同口径 75 分位值水平； (2) 2023 年度净资产收益率不低于 5.2%，且不低于同行业同口径平均水平或对标企业同口径 75 分位值水平； (3) 2023 年度 $\Delta$ EVA 大于零。
第二个解除限售期	(1) 以 2021 年营业收入为基数，2024 年度营业收入复合增长率不低于 15%，且不低于同行业同口径平均水平或对标企业同口径 75 分位值水平； (2) 2024 年度净资产收益率不低于 5.3%，且不低于同行业同口径平均水平或对标企业同口径 75 分位值水平； (3) 2024 年度 $\Delta$ EVA 大于零。
第三个解除限售期	(1) 以 2021 年营业收入为基数，2025 年度营业收入复合增长率不低于 16%，且不低于同行业同口径平均水平或对标企业同口径 75 分位值水平； (2) 2025 年度净资产收益率不低于 6.2%，且不低于同行业同口径平均水平或对标企业同口径 75 分位值水平； (3) 2025 年度 $\Delta$ EVA 大于零。

注：1、上述条件所涉及净资产收益率指标计算均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润和加权平均净资产作为计算依据；

2、在本激励计划有效期内，除公司 2022 年 11 月 4 日公告《2022 年非公开发行 A 股股票预案》涉及事项外，若公司实施公开发行或非公开发行等影响净资产的行为，则新增加的净资产和对应的净利润在业绩考核时不计入本计划有效期内净资产和净利润增加额的计算。

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与回购时公司股票市场价格的孰低值（市场价格为董事会审议回购事项前 1 交易日公司标的股票交易均价，下同）。

### (二) 个人层面绩效考核要求

根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，其中：高级管理人员、中层管理人员按照年度述职述廉考核结果为其考评结果；专业管理人员、专业技术人员、技能人员按照公司制度对相关人员的考核结果为其考评结果；员工按照公司岗位工资考核晋（降）档机制考核结果为其考评结果。原则上，绩效评价结果划分为优秀[90，100]、良好[80，90)、合格[70，80)和不合格[0,70)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		0.8	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与回购时公司股票市场价格的孰低值。

## 六、考核期间与次数

本次激励计划的考核期间为 2023-2025 年三个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 七、考核程序

（一）公司人事教育部、计划企管部等相关部门在董事会薪酬与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。

（二）由董事会薪酬与考核委员会对绩效考核报告进行审议并做出决议。

## 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，员工直接主管应在考核工作结束后五个工作日内将考核结果通知被考核对象。

被考核对象对自己考核结果有异议的，可与人事教育部或证券部沟通解决。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五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

- 1、考核结束后，人事教育部需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，须考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束五年后由人事教育部负责统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2022 年限制性股票激励计划生效后实施。

宁夏东方钽业股份有限公司董事会  
2022 年 12 月 30 日