

西部黄金股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划业绩考核办法（修订稿）

为保证西部黄金股份有限公司（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，确保限制性股票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，特制定本业绩考核办法。

一、考核原则

（一）考核制度及方法公开化，考核过程程序化、规范化。

（二）考核指标尽可能量化，并需要明确界定该项指标的定义及衡量方法，对于难以量化的行为指标，要求通过结果描述、关键事件记录方式进行客观评价。

（三）考核指标及考核结果必须与被考核人沟通确认，被考核人对考核结果存在异议时，可向本单位或上一级主管单位绩效考核组织部门反馈。

（四）股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与素质能力相结合的原则。

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，包括：

（一）公司党委委员、董事、高级管理人员；

（二）公司核心技术（业务）人员；

（三）公司青年优秀骨干人才。

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

（1）党委委员、董事、高级管理人员绩效评价工作按照公司相关年度管理任务或既有规定执行。

（2）其他激励对象绩效评价工作按照公司既有评价办法或激励计划实施后的新设评价办法执行。

五、考核体系

(一) 公司层面业绩考核

1、解除限售业绩考核条件

限制性股票(含预留)解除限售业绩考核如下表所示:

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	2021年总资产现金回报率不低于9.5%，且不低于行业均值或对标企业75分位值；以2018-2020年三年净利润均值为基数，2021年净利润增长率不低于30%，且不低于行业均值或对标企业75分位值；2021年科技创新投入较2020年增长率不低于10%。
第二个解除限售期	2022年总资产现金回报率不低于10%，且不低于行业均值或对标企业75分位值；以2018-2020年三年净利润均值为基数，2022年净利润增长率不低于40%，且不低于行业均值或对标企业75分位值；2022年科技创新投入较2020年增长率不低于20%。
第三个解除限售期	2023年总资产现金回报率不低于11%，且不低于行业均值或对标企业75分位值；以2018-2020年三年净利润均值为基数，2023年净利润增长率不低于50%，且不低于行业均值或对标企业75分位值；2023年科技创新投入较2020年增长率不低于30%。

注：1. 总资产现金回报率=年度EBITDA值/年度平均总资产，EBITDA=利润总额+财务费用+当期计提的折旧与摊销，净利润指归属上市公司股东的净利润，计算该两项指标均不含因实施本计划产生的激励成本。2. 总资产现金回报率行业均值是指证监会行业“采矿业-有色金属矿采选业”对应考核年度业绩指标的算术平均值。净利润增长率均值是指“采矿业-有色金属矿采选业”行业对应考核年度净利润平均值/（行业2018-2020年度净利润均值之和/3）-1。3. 科技创新投入指研发费用及其他相关技术改进费用。

2、对标企业选取

根据证监会行业分类标准，公司属于“采矿业-有色金属矿采选业”，从中选取业绩可比性较强的上市公司共16家作为对标企业，具体如下：

证券代码	公司简称	证券代码	公司简称
------	------	------	------

证券代码	公司简称	证券代码	公司简称
601899. SH	紫金矿业	600988. SH	赤峰黄金
603993. SH	洛阳钼业	600489. SH	中金黄金
600547. SH	山东黄金	600711. SH	盛屯矿业
601168. SH	西部矿业	002155. SZ	湖南黄金
000975. SZ	银泰黄金	601020. SH	华钰矿业
600497. SH	驰宏锌锗	000426. SZ	兴业矿业
000506. SZ	中润资源	600259. SH	广晟有色
601958. SH	金钼股份	600766. SH	园城黄金

若在年度考核过程中，对标企业主营业务出现重大变化（如变更主业或利润规模年复合增长超过 20%等）等情形导致可比性变弱，公司董事会可根据股东大会授权剔除、更换或者增加相关样本。

3、解除限售期业绩考核目标未达成的处理

激励计划任一考核年度解除限售期业绩考核目标未达成，公司按授予价格与市价较低值回购对应业绩考核年度的全部限制性股票。市价为董事会审议回购事项前一个交易日公司股票交易均价。

（二）激励对象个人绩效考核

1、考核指标包括工作业绩和能力素质两个方面。工作业绩评价主要包括工作质量、工作成效、工作创新、工作满意度等方面。能力素质评价指员工在本职岗位上产生优秀业绩所需的素质。工作业绩指标实绩来源于经审定的公司财务报表和相关职能部门提供的数据。能力素质指标实绩来源于在经营活动中的实际表现和关键事例。根据各项指标设定不同的权重及评分体系，根据每项指标的得分，确定激励对象加权综合评分。具体考核按现有绩效评价办法执行。

2、根据激励对象年度绩效评价结果确定各归属年度的解除限售实际比例，
 $\text{个人当期实际解除限售额度} = \text{个人绩效考核系数} \times \text{个人当期计划解除限售额度}$ ，
 特殊情况由公司董事会裁定。绩效评价结果与解除限售比例的关系如下：

考核结果	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
个人绩效考核系数	100%		70%	0

3、因公司层面业绩考核不达标或个人层面绩效考核导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按

照授予价格与股票市价的较低值回购处理。市价为董事会审议回购事项前一个交易日公司股票交易均价。

六、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向公司提出申诉，公司可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

七、考核流程

1、公司及下属各单位按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各部门、各被考核对象的年度绩效目标，各部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

2、下一年度初期，公司组织相关部门对激励对象进行考核。考核主要采取自评、单位评价、公司审定等方式最终确定。

3、人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成考核报告，提交各审定机构审议。

八、附则

具体考核指标根据激励对象适用的绩效评价和管理制度制订。

西部黄金股份有限公司

2021年8月27日