

湖南白银股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划考核管理办法

为保证湖南白银股份有限公司（以下简称“公司”）本次股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术及业务骨干人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、证券法务部、财务部等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。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到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解除限售业绩考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核指标
第一个解除限售期	2025 年扣非加权净资产收益率 $\geq$ 5.85%；2025 年营业总收入（不含贸易收入）基于 2024 年增长率 $\geq$ 20%；2025 年总资产周转率不小于 1.7 次；且上述指标不低于对标企业 75 分位（或同行业平均业绩）。研发费用较 2024 年增长 20%。
第二个解除限售期	2026 年扣非加权净资产收益率 $\geq$ 6.00%；2026 年营业总收入（不含贸易收入）基于 2024 年增长率 $\geq$ 50%；2026 年总资产周转率不小于 1.9 次；且上述指标不低于对标企业 75 分位（或同行业平均业绩）。研发费用较 2024

	年增长 50%。
第三个解除限售期	2027 年扣非加权净资产收益率 $\geq 6.15\%$ ；2027 年营业总收入（不含贸易收入）基于 2024 年增长率 $\geq 80\%$ ；2027 年总资产周转率不小于 2.2 次，且上述指标不低于对标企业 75 分位（或同行业平均业绩）。研发费用较 2024 年增长 80%。

预留的限制性股票各年度业绩考核目标如下：

解锁期	业绩考核指标
第一个解除限售期	2026 年扣非加权净资产收益率 $\geq 6.00\%$ ；2026 年营业总收入（不含贸易收入）基于 2024 年增长率 $\geq 50\%$ ；2026 年总资产周转率不小于 1.9 次；且上述指标不低于对标企业 75 分位（或同行业平均业绩）。研发费用较 2024 年增长 50%。
第二个解除限售期	2027 年扣非加权净资产收益率 $\geq 6.15\%$ ；2027 年营业总收入（不含贸易收入）基于 2024 年增长率 $\geq 80\%$ ；2027 年总资产周转率不小于 2.2 次，且上述指标不低于对标企业 75 分位（或同行业平均业绩）。研发费用较 2024 年增长 80%。

注：①“扣非加权净资产收益率”指标的计算以上市公司扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据。

②在计算“扣非加权净资产收益率”指标时，应剔除会计政策变更、公司持有资产因公允价值计量方法变更以及其他权益工具投资公允价值变动对净资产的影响。在股权激励计划有效期内，若公司发生发行股份融资、发行股份收购资产、可转债转股等行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入考核计算范围。

（2）授予及解除限售考核的对标企业选取

根据行业分类及公司主营业务范围，选择 16 家 A 股上市公司作为对标企业，名单具体如下：

证券代码	公司简称	证券代码	公司简称
600531. SH	豫光金铅	002240. SZ	盛新锂能
000060. SZ	中金岭南	002167. SZ	东方锆业
601212. SH	白银有色	002428. SZ	云南锆业
002842. SZ	翔鹭钨业	002667. SZ	威领股份
002114. SZ	罗平锌电	600497. SH	驰宏锌锗

600490. SH	鹏欣资源	002497. SZ	雅化集团
000751. SZ	锌业股份	002160. SZ	常铝股份
600392. SH	盛和资源	002578. SZ	闽发铝业

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核按照公司《员工综合绩效管理办法(暂行)》要求评定考核等级,计算解除限售比例。考核结果达到称职(C级)及以上等级时,激励对象可全额解锁当期股票;考核结果为基本称职(D级)或不称职(E级)时,将对个人解除限售比例进行扣减,激励对象个人可解锁比例如下:

考核结果	A	B	C	D	E
个人解锁比例	100%	100%	100%	80%	0%

个人业绩未达标所对应的限制性股票不得解锁也不得递延至下一年解锁,由公司统一回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每个解除限售期所对应的考核年度。

（二）考核次数

本激励计划实施期间每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部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,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薪酬与考核委员会。董事会薪酬与考核委员会根据

考核报告确定被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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后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，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期5年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

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后，自本激励计划生效后实施。

湖南白银股份有限公司

2025年6月24日