

鞍山重型矿山机械股份有限公司

2022 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法

(修订稿)

鞍山重型矿山机器股份有限公司(以下简称“公司”)2021 年以来,为进一步提升公司持续盈利能力,在稳固工程机械制造业务竞争优势的同时,积极转型升级。公司管理层在战略上谋求新的增长点,顺应国家产业发展政策和市场发展趋势坚定看好新能源产业,并以锂云母选矿及碳酸锂生产作为切入点,打造“采矿+选矿+基础锂电原料生产”纵向一体化的产业链布局。为进一步落实实施公司战略发展布局,建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心业务人员的积极性,有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献对等的原则,公司制订了《鞍山重型矿山机器股份有限公司 2022 年股票期权与限制性股票激励计划(草案修订稿)》(以下简称“激励计划”或“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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定,并结合公司实际情况,特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司激励计划执行的计划性,量化公司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,为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 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;与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司(含子公司，下同)任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心业务人员，不包括独立董事、监事、外籍员工和单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

(一)董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”)负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二)公司人力资源部负责具体考核工作，负责向薪酬委员会的报告工作。

(三)公司人力资源部、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)公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的股票期权及限制性股票能否行权/解除限售将根据公司及激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一)公司层面的业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予的股票期权和限制性股票各年度业绩考核如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予 第一个行权期 /解除限售期	公司同时满足以下两个条件：1、以公司 2021 年的营业收入为基数，2022 年度公司营业收入增长率不低于 80%；2、2022 年净利润不低于 10,000 万元。
首次授予 第二个行权期 /解除限售期	公司同时满足以下两个条件：1、以公司 2021 年的营业收入为基数，2023 年度公司营业收入增长率不低于 160%；2、2023 年净利润不低于 13,000 万元。

若预留的股票期权/限制性股票在 2022 年授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留的股票期权/限制性股票在 2023 年授予，则各年度

业绩考核目标及对应的公司层面行权/限制性股票比例安排情况如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予第一个行权期/解除限售期	公司同时满足以下两个条件：1、以公司 2021 年的营业收入为基数，2023 年度公司营业收入增长率不低于 160%；2、2023 年净利润不低于 13,000 万元。
预留授予第二个行权期/解除限售期	公司同时满足以下两个条件：1、以公司 2021 年的营业收入为基数，2024 年度公司营业收入增长率不低于 240%；2、2024 年净利润不低于 18,000 万元。

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的上市公司合并报表营业收入作为计算依据；

2、上述“净利润”指标以经审计的上市公司合并报表净利润作为计算依据。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（4）个人层面绩效考核要求

公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。在公司业绩目标达成的前提下，则激励对象需个人当年实际行权数量=个人当年计划行权数量×个人行权比例(Y)。

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度实激励对象个人绩效评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级。分别对应行权比例如下表所示：

个人考核结果	A	B	C	D
个人行权比例 (Y)	100%	100%	80%	0

激励对象按照当年实际行权额度行权，考核当年不得行权的股票期权，由公司统一注销。

激励对象按照当年实际行权/解除限售额度行权/解除限售，考核当年不得行权的股票期权，由公司统一注销；考核当年不得解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

第六条 考核程序

公司人力资源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，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委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象每期股票期权行权或限制性股票解除限售的前一会计年度。

(二) 考核次数

本激励计划首次授予的股票期权及限制性股票的业绩考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每年考核一次。

若预留的股票期权及限制性股票在 2022 年授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留的股票期权及限制性股票在 2023 年授予，则业绩考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每年考核一次。

第八条 考核结果管理

(一) 考核结果反馈及应用

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后 5 个工作日内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、考核结果作为股票期权行权或限制性股票解除限售的依据。

(二) 考核记录归档

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、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、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，由公司董事会薪酬委员会统一销毁。

第九条 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、本激励计划执行。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自激励计划生效后实施。

鞍山重型矿山机器股份有限公司

2022 年 8 月 18 日