

中矿资源集团股份有限公司

2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

中矿资源集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理人员及核心技术（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《中矿资源集团股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”、“股权激励计划”）。

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。

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（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人

员以及公司董事会认为应当激励的其他员工，不包括独立董事和单独或合计持股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、组织、实施对激励对象的考核工作，并监督考核结果的执行情况。

（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、财务管理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

1、股票期权

（1）公司层面考核要求

本激励计划首次授予的股票期权的行权考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个行权期考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象该行权期的行权条件之一。

首次授予的股票期权各行权期业绩考核目标如下表所示：

行权安排	考核区间	业绩考核目标
第一个行权期	2026年	公司2026年归母净利润不低于25亿元。
第二个行权期	2026年-2027年	公司2026年和2027年两年累计归母净利润不低于55亿元。

第三个行权期	2026年-2028年	公司2026年、2027年以及2028年三年累计归母净利润不低于90亿元。
--------	-------------	---------------------------------------

注：上述“净利润”指经审计确认的、且扣除当年因股权激励计划而发生的股份支付费用后的归属于母公司股东的净利润。

若预留的股票期权于公司2026年第三季度报告披露之前（含披露日）授出，则各行权期业绩考核目标与首次授予一致；若预留的股票期权于公司2026年第三季度报告披露之后（不含披露日）授出，则考核年度为2027年-2028年，各行权期业绩考核目标如下：

行权安排	考核区间	业绩考核目标
第一个行权期	2027年	公司2027年归母净利润不低于30亿元。
第二个行权期	2027年-2028年	公司2027年和2028年两年累计归母净利润不低于65亿元。

注：上述“净利润”指经审计确认的、且扣除当年因股权激励计划而发生的股份支付费用后的归属于母公司股东的净利润。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若激励对象在某个行权期内，公司对应的考核区间业绩水平未达到该行权期设定的业绩考核目标，则所有激励对象该行权期计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销其当期计划行权的对应份额。

（2）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。各行权期对应的个人层面绩效考核年度如下表所示：

行权安排	个人绩效考核年度
首次授予股票期权及预留部分股票期权	2026年
2026年第三季度报告	2027年

披露之前授予	第三个行权期	2028年
2026年第三季度报告 披露之后授予	第一个行权期	2027年
	第二个行权期	2028年

激励对象的绩效评价结果划分为（A）、（B）、（C）和（D）四个档次，分别对应标准系数如下表所示：

考评结果（S）	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	A	B	C	D
标准系数	1.0	0.8	0.5	0

激励对象个人当期实际可行权额度 = 个人当期计划行权额度 × 标准系数

若激励对象当期个人绩效考核结果为（A）/（B）/（C），则激励对象个人绩效考核“达标”；若激励对象当期个人绩效考核结果为（D），则激励对象个人绩效考核“不达标”。

若激励对象考核“达标”，则激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权，当期未行权部分由公司注销。若激励对象考核“不达标”，则公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销。

2、限制性股票

（1）公司层面考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个解除限售期考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象该解除限售期的解除限售条件之一。

首次授予的限制性股票各解除限售期业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	考核区间	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026年	公司2026年归母净利润不低于25亿元。

第二个解除限售期	2026年-2027年	公司2026年和2027年两年累计归母净利润不低于55亿元。
第三个解除限售期	2026年-2028年	公司2026年、2027年以及2028年三年累计归母净利润不低于90亿元。

注：上述“净利润”指经审计确认的、且扣除当年因股权激励计划而发生的股份支付费用后的归属于母公司股东的净利润。

若预留的限制性股票于公司2026年第三季度报告披露之前（含披露日）授予，则各解除限售期业绩考核目标与首次授予一致；若预留的限制性股票于公司2026年第三季度报告披露之后（不含披露日）授予，则考核年度为2027年-2028年，各解除限售期业绩考核目标如下：

解除限售安排	考核区间	业绩考核目标
第一个解除限售期	2027年	公司2027年归母净利润不低于30亿元。
第二个解除限售期	2027年-2028年	公司2027年和2028年两年累计归母净利润不低于65亿元。

注：上述“净利润”指经审计确认的、且扣除当年因股权激励计划而发生的股份支付费用后的归属于母公司股东的净利润。

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。若某个解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象该解除限售期计划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银行同期存款利息回购注销。

（2）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。各解除限售期对应的个人层面绩效考核年度如下表所示：

解除限售安排		个人绩效考核年度
首次授予限制性股票及预留部分限制性股票2026年第三季度报	第一个解除限售期	2026年
	第二个解除限售期	2027年

告披露之前授予	第三个解除限售期	2028 年
预留部分限制性股票 2026 年第三季度报告 披露之后授予	第一个解除限售期	2027 年
	第二个解除限售期	2028 年

激励对象的绩效评价结果划分为（A）、（B）、（C）和（D）四个档次，分别对应标准系数如下表所示：

考评结果（S）	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	A	B	C	D
标准系数	1.0	0.8	0.5	0

个人当期实际可解除限售额度 = 个人当期计划解除限售额度 × 标准系数。

若激励对象当期个人绩效考核结果为（A）/（B）/（C），则激励对象个人绩效考核“达标”；若激励对象当期个人绩效考核结果为（D），则激励对象个人绩效考核“不达标”。

若激励对象考核“达标”，则激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售，当期未解除限售部分由公司按授予价格加银行同期存款利息回购注销。若激励对象考核“不达标”，则公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，未解除限售的限制性股票由公司按授予价格加银行同期存款利息回购注销。

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

本激励计划首次授予股票期权/限制性股票的考核年度为 2026-2028 年三个

会计年度，分三期行权/解除限售，每个行权期/解除限售期考核一次。

本激励计划预留部分股票期权/限制性股票若在 2026 年第三季度报告披露之前（含披露日）授予，则预留权益的考核期间与首次授予部分相同；若预留权益于公司 2026 年第三季度报告披露之后（不含披露日）授予，则预留部分股票期权/限制性股票的考核年度为 2027 年-2028 年两个会计年度，分两期行权/解除限售，每个行权期/解除限售期考核一次。

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，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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档保存。

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，由公司董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

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、

本股权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、本股权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）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

中矿资源集团股份有限公司董事会

2026年6月25日