

郑州煤矿机械集团股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证郑州煤矿机械集团股份有限公司（“公司”）2021 年限制性股票激励计划（“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，促进公司建立、健全长效激励机制，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心骨干的工作积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，促使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，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、法规和规范性文件、《郑州煤矿机械集团股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》及《郑州煤矿机械集团股份有限公司章程》，并结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，促进公司建立、健全长效激励机制，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心骨干的工作积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，促使各方共同关注公司的长远发展，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，严格按照本办法对考核对象的业绩、能力、态度等进行评价，以实现本次股权激励计划与激励对象工作绩效、价值贡献紧密结合，从而提高管理绩效，建立长效激励机制，实现公司价值与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于公司《郑州煤矿机械集团股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》所确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心骨干（包括研发、销售、管理等核心骨干）。

四、考核机构及职责分工

1、公司董事会负责本次股权激励计划的实施，并授权公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作；

2、公司人力资源部负责具体实施考核工作，并会同公司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；

3、公司人力资源部负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，公司董事会薪酬与考核委员会、监事会对考核过程进行指导与监督；

4、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核。

五、考核指标

（一）公司层面业绩考核

本次股权激励计划授予的限制性股票，在 2021-2023 年的 3 个会计年度（“考核年度”）中，分年度进行绩效考核并解除限售，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核指标
第一次解除限售期	以 2020 年归母净利润为基数，2021 年公司归母净利润较 2020 年增长不低于 30%
第二次解除限售期	以 2020 年归母净利润为基数，2022 年公司归母净利润较 2020 年增长不低于 60%
第三次解除限售期	以 2020 年归母净利润为基数，2023 年公司归母净利润较 2020 年增长不低于 90%

注：上述“归母净利润”指归属于母公司所有者的净利润，以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，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，由公司回购注销。

（二）个人层面绩效考核

根据公司制定的绩效考核相关办法，在考核年度内对所有激励对象进行考核。在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下，由人力资源部根据公司对激励对象年度业绩考核得分，提出考核年度综合考评结果建议，报薪酬与考核委员会审定，并依照审定结果确定其解除限售比例。

考核结果共有“优秀”、“合格”、“不合格”三个等次，届时根据以下考核评级表中对应的可解除限售系数确定激励对象的实际归属的股份数量。

考核结果	优秀 ($80 \leq \text{考核分数} \leq 100$)	合格 ($60 \leq \text{考核分数} < 80$)	不合格 (考核分数 < 60 分)
可解除限售系数	1.0	0.8	0

个人当年实际可解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人当年可解除限售系数

因公司层面业绩考核不达标、或个人层面绩效考核不达标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，由公司回购注销。

六、考核期间和次数

1、考核期间

考核期间为激励对象解除限售限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

考核年度内每年度考核一次。

七、考核程序

1、公司人力资源部在公司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公司董事会薪酬与考核委员会审核。

2、公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

八、考核结果管理

（一）考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响考核对象工作业绩的，公司董事会薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）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，人力资源部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。

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，被考核对象可通过人力资源部向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需在 5 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（三）考核结果归档

1、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至少为十（10）年。

2、为保证绩效激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由当事人签字。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

3、如果本办法与监管机构发布的法律、行政法规、部门规章及规范性文件存在冲突，则以相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件规定为准。

郑州煤矿机械集团股份有限公司董事会

2021 年 4 月 17 日