

海南矿业股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

海南矿业股份有限公司(以下简称“公司”)为进一步完善公司法人治理结构,健全公司的激励约束机制,形成良好均衡的价值分配体系,充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员、三级管理人员、技术骨干和劳模工匠的积极性,使其更诚信勤勉地开展工作,以保证公司业绩稳步提升,确保公司发展战略和经营目标的实现,公司拟实施2022年限制性股票激励计划(以下简称“本激励计划”)。

为保证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、法规和规范性文件以及《海南矿业股份有限公司章程》和本激励计划的相关规定,结合公司的实际情况,特制定本办法。

一、考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员、三级管理人员、技术骨干、劳模工匠的积极性,建立和完善公司激励约束机制,保证本激励计划的顺利实施。

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,以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合,从而提高公司整体业绩,实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象,包括公司(含分、子公司)任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、三级管理人员、技术骨干、劳模工匠和董事会认为其他需要激励的人员。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核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、财务部、审计部、战略管理部和证券法务部组成考核工作小组(以下简称“考核工作小组”)负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部、审计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。

五、考核指标及考核结果的运用

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2022-2024 年三个会计年度,每个会计年度考核一次,具体考核要求如下表所示:

首次授予 解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司需同时达成以下两个条件,方可解除限售: 1、以 2019-2021 年三年平均净利润为基数,2022 年净利润增长率不低于 10%; 2、2022 年公司研发和数字化投入金额不低于 5000 万元。
第二个解除限售期	公司需同时达成以下两个条件,方可解除限售: 1、以 2019-2021 年三年平均净利润为基数,2023 年净利润增长率不低于 20%或 2022-2023 年两年净利润累计增长率不低于 30%; 2、2023 年公司研发和数字化投入金额不低于 6000 万元。
第三个解除限售期	公司需同时达成以下两个条件,方可解除限售: 1、以 2019-2021 年三年平均净利润为基数,2024 年净利润增长率不低于 30%或 2022-2024 年三年净利润累计增长率不低于 60%; 2、2024 年公司研发和数字化投入金额不低于 7000 万元。

注:此处净利润指经审计的净利润,但剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据(下同)。

若预留部分在 2022 年授出,则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致;若预留部分在 2023 年授出,则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示:

预留授予 解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司需同时达成以下两个条件,方可解除限售: 1、以 2019-2021 年三年平均净利润为基数,2023 年净利润增长率不低于 20%或 2022-2023 年两年净利润累计增长率不低于

	30%； 2、2023 年公司研发和数字化投入金额不低于 6000 万元。
第二个解除限售期	公司需同时达成以下两个条件，方可解除限售： 1、以 2019-2021 年三年平均净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 30%或 2022-2024 年三年净利润累计增长率不低于 60%； 2、2024 年公司研发和数字化投入金额不低于 7000 万元。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，若因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，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核结合公司“271”排名机制，对应考核年度业绩考核总评“不合格”的，不得解除限售相应的限制性股票。对应考核年度业绩考核总评“合格”及以上的，但构成总评成绩之一的“考核年度重点项目个人考核指标”未达标的人员，该考核年度实际解除限售数量按授予计划个人当年可解除限售数量的80%解除限售；对应考核年度业绩考核总评“合格”及以上的，且构成总评成绩之一的“考核年度重点项目个人考核指标”达标的人员，个人当年实际解除限售数量按授予计划个人当年可解除限售数量的100%解除限售。“考核年度重点项目个人考核指标”随着公司在对应考核年度的发展战略和经营目标而变化调整，有效期内该指标变化调整将实时告知激励对象。

若各考核年度公司层面业绩考核和个人层面绩效考核均达标，则激励对象可以解除限售相应的限制性股票；若激励对象考核当年的限制性股票部分或全部不能解除限售，则由公司回购注销相应不能解除限售的限制性股票，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

六、考核期间与次数

（一）考核期间：限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

（二）考核次数：本激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

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，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。

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或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、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并自股权激励计划生效后实施。

特此公告。

海南矿业股份有限公司董事会

2022年3月23日