

股票簡稱：紫金礦業

股票代碼：601899



紫金礦業集團股份有限公司  
2023年股票期權激勵計劃  
(草案)

二零二三年十一月

## 聲明

本公司及全體董事、監事保證本激勵計劃及其摘要不存在虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏，並對其真實性、準確性、完整性承擔個別和連帶的法律責任。

## 特別提示

- 一、本激勵計劃是紫金礦業集團股份有限公司（以下簡稱「公司」、「本公司」）依據《中華人民共和國公司法》（以下簡稱《公司法》）、《中華人民共和國證券法》（以下簡稱《證券法》）、《上市公司股權激勵管理辦法》（以下簡稱《管理辦法》）、《國有控股上市公司（境內）實施股權激勵試行辦法》（以下簡稱《試行辦法》）、《關於規範國有控股上市公司實施股權激勵制度有關問題的通知》（以下簡稱《規範通知》）及其他有關法律、法規和規範性文件，以及《紫金礦業集團股份有限公司章程》（以下簡稱《公司章程》）制定。
- 二、本激勵計劃採取的激勵工具為股票期權。股票來源為公司向激勵對象定向發行公司A股普通股股票。
- 三、本次激勵計劃擬授予的股票期權總數量涉及的標的股票數量為4,200萬股，佔本激勵計劃草案公告時公司股本總額的0.16%，本次授予為一次性授予，無預留權益。  
  
截至本激勵計劃草案公告日，公司可於所有就根據本激勵計劃及任何其他計劃授出的期權及獎勵而發行的股份總數為4,200萬股，約佔本公司股本總額的0.16%，不超過本激勵計劃草案公告時已發行A股數目的10%。本激勵計劃中任何一名激勵對象通過全部在有效期內的股權激勵計劃獲授的公司權益（包括已被行權及未被行權）所涉及的股票數量不超過公司已發行A股數目的1%。
- 四、本激勵計劃授予的股票期權行權價格為人民幣12.00元/A股。在本激勵計劃草案公告當日至激勵對象完成股票期權行權期間，若公司發生資本公積轉增股本、派發股票紅利、股份拆細、縮股、配股、派息等事宜，股票期權的行權價格和行權數量將根據本激勵計劃予以相應的調整。

- 五、本激勵計劃授予的激勵對象總人數為13人（約佔公司截至2022年底員工總數48,836人的0.03%）。包括公司公告本激勵計劃時在公司任職的公司董事和高級管理人員。
- 六、本計劃有效期自股票期權授予日起至激勵對象獲授的股票期權全部行權或註銷完畢之日止，最長不超過60個月。
- 七、公司不存在《管理辦法》第七條規定的不得實施股權激勵的情形：
- （一）最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
  - （二）最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
  - （三）上市後最近36個月內出現過未按法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；
  - （四）法律法規規定不得實行股權激勵的；
  - （五）中國證監會認定的其他情形。
- 八、本激勵計劃的激勵對象不存在《管理辦法》第八條規定的不得成為激勵對象的情形：
- （一）最近12個月內被證券交易所認定為不適當人選；
  - （二）最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；
  - （三）最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；

(四) 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；

(五) 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；

(六) 中國證監會認定的其他情形。

九、公司承諾本激勵計劃相關信息披露文件不存在虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏，不為激勵對象依本激勵計劃獲取有關股票期權提供貸款以及其他任何形式的財務資助，包括為其貸款提供擔保。

十、激勵對象承諾，若公司因信息披露文件中有虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，導致不符合授予權益或行使權益安排的，激勵對象自相關信息披露文件被確認存在虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏後，將由本計劃所獲得的全部利益返還公司。

十一、本激勵計劃經龍岩市人民政府國有資產監督管理委員會（以下簡稱「龍岩市國資委」）審核批准、公司股東大會審議通過後方可實施。

十二、本激勵計劃經公司股東大會審議通過後，公司將在60日內按相關規定召開董事會向激勵對象授予權益並完成公告等相關程序。公司未能在60日內完成上述工作的，終止實施本激勵計劃，未授予的股票期權失效。

十三、本激勵計劃的實施不會導致公司股權分佈不符合上市條件的要求。

## 目 錄

聲明 .....	2
特別提示.....	2
目錄 .....	5
第一章 釋義.....	6
第二章 總則.....	8
第三章 本計劃的管理機構.....	8
第四章 激勵對象的確定依據及範圍 .....	10
第五章 激勵工具及標的股票來源、數量和分配.....	11
第六章 本激勵計劃的時間安排 .....	13
第七章 股票期權的行權價格及其確定方法.....	15
第八章 股票期權的授予及行權條件 .....	16
第九章 股票期權的調整方法和程序 .....	20
第十章 股票期權的會計處理.....	22
第十一章 股票期權激勵計劃的實施程序 .....	25
第十二章 公司與激勵對象的權利和義務 .....	29
第十三章 公司、激勵對象發生異動的處理.....	31
第十四章 附則 .....	34

## 第一章 釋義

以下詞語如無特殊說明，在本文中具有如下含義：

簡稱	指	釋義
紫金礦業、本公司、公司	指	紫金礦業集團股份有限公司
本計劃、本激勵計劃、 本激勵計劃草案、 股票期權激勵計劃	指	《紫金礦業集團股份有限公司2023年股票期權激勵計劃(草案)》
股票期權	指	本計劃的激勵工具，紫金礦業授予激勵對象在未來一定期限內以預先確定的價格和條件購買本公司一定數量A股股票的權利
激勵對象	指	按照本計劃獲授股票期權的人員
授予日	指	公司向激勵對象授予股票期權的日期，授予日必須為交易日
等待期	指	股票期權授予日至股票期權可行權日之間的時間段
有效期	指	從股票期權授予日起到股票期權行權或註銷完畢之日止的時間段
行權	指	激勵對象根據本激勵計劃，行使其所擁有的股票期權的行為
可行權日	指	激勵對象可以開始行權的日期，即生效日，可行權日必須為可交易日
行權價格	指	公司向激勵對象授予股票期權時所確定的、激勵對象購買公司股票的價格

行權條件	指	激勵對象行使股票期權所必需滿足的條件
《公司法》	指	《中華人民共和國公司法》
《證券法》	指	《中華人民共和國證券法》
《試行辦法》	指	《國有控股上市公司(境內)實施股權激勵試行辦法》
《規範通知》	指	《關於規範國有控股上市公司實施股權激勵制度有關問題的通知》
《管理辦法》	指	《上市公司股權激勵管理辦法》
《公司章程》	指	《紫金礦業集團股份有限公司章程》
龍岩市國資委	指	龍岩市人民政府國有資產監督管理委員會
中國證監會	指	中國證券監督管理委員會
證券交易所	指	上海證券交易所
登記結算公司	指	中國證券登記結算有限責任公司上海分公司
元、萬元	指	人民幣元、萬元

註：

1. 本激勵計劃草案所引用的財務數據和財務指標，如無特殊說明指合併報表口徑的財務數據和根據該類財務數據計算的財務指標；
2. 本激勵計劃草案中部份合計數與各明細數直接相加之和在尾數上如有差異，是由於四捨五入所造成。

## 第二章 總則

### 一、本計劃制定的目的

為進一步促進公司建立、健全公司長效激勵機制，吸引和留住優秀人才，充份調動公司員工的工作積極性，有效地將股東利益、公司利益和經營者個人利益結合在一起，使各方共同關注公司長遠發展，在充份保障股東利益的前提下，紫金礦業擬實施股權激勵，把公司管理人員與公司發展緊密融合，進而確保公司發展戰略和經營目標的實現。根據《公司法》、《證券法》、《管理辦法》、《試行辦法》、《規範通知》等有關法律、法規和規範性文件以及《公司章程》的規定，公司制定本激勵計劃。

### 二、制定本計劃的原則

- (一) 堅持依法規範，公開透明，嚴格遵循相關法律法規和《公司章程》規定；
- (二) 堅持激勵與約束相結合，風險與收益相對稱，充份調動公司核心骨幹員工的積極性；
- (三) 堅持從實際出發，審慎起步，循序漸進，不斷完善；
- (四) 堅持維護股東利益、公司利益和員工利益，促進國有資本保值增值，促進公司持續發展。

## 第三章 本計劃的管理機構

股東大會作為公司的最高權力機構，負責審議批准本激勵計劃的實施、變更和終止。股東大會可以在其權限範圍內將與本激勵計劃相關的部份事宜授權董事會辦理。



董事會是本激勵計劃的執行管理機構，負責本激勵計劃的實施。董事會下設的提名與薪酬委員會負責擬訂和修訂本激勵計劃，董事會對激勵計劃審議通過後，報股東大會審議。董事會可以在股東大會授權範圍內辦理本激勵計劃的其他相關事宜。提名與薪酬委員會可以就激勵對象獲授權益、行使權益條件成就事項向董事會提出建議。

監事會是本激勵計劃的監督機構，負責審核激勵對象的名單，應當就本計劃是否有利於上市公司的持續發展，是否存在明顯損害上市公司及全體股東利益的情形發表意見，並對本計劃的實施是否符合相關法律、行政法規、部門規章和證券交易所業務規則進行監督。

獨立董事應當就本激勵計劃是否有利於公司的持續發展，是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表獨立意見，並就本激勵計劃向所有股東徵集委託投票權。

公司在股東大會審議通過股權激勵方案之前對其進行變更的，獨立董事、監事會應當就變更後的方案是否有利於公司的持續發展，是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表明確意見。

公司在向激勵對象授出權益前，獨立董事、監事會應當就股權激勵計劃設定的激勵對象獲授權益的條件發表明確意見。若公司向激勵對象授出權益與本激勵計劃安排存在差異，獨立董事、監事會（當激勵對象發生變化時）應當同時發表明確意見。

激勵對象在行使權益前，獨立董事、監事會應當就股權激勵計劃設定的激勵對象行使權益的條件是否成就發表明確意見。

## 第四章 激勵對象的確定依據及範圍

### 一、激勵對象的確定依據

#### (一) 激勵對象確定的法律依據

本計劃的激勵對象根據《公司法》、《證券法》、《管理辦法》、《試行辦法》、《規範通知》及其他有關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的相關規定，結合公司實際情況確定。

#### (二) 激勵對象確定的職務依據

本激勵計劃的激勵對象為公司執行董事和高級管理人員。

### 二、激勵對象的範圍

本激勵計劃的激勵對象共計13人(約佔公司截至2022年底員工總數48,836人的0.03%)，為公司執行董事和高級管理人員；

本激勵計劃涉及的激勵對象不包括獨立董事、監事及單獨或合計持有公司5%以上股份的股東或實際控制人及其配偶、父母、子女。

以上所有激勵對象必須在公司授予股票期權時以及在本激勵計劃的考核期內於公司或子公司任職並簽署勞動合同或聘用合同。

### 三、激勵對象的核實

本激勵計劃經董事會審議通過後，按規定在公司內部公示激勵對象名單，公示期不少於10天。

公司監事會將對激勵對象名單進行審核，充份聽取公示意見，並在公司股東大會審議本激勵計劃前5日披露監事會對激勵對象名單審核及公示情況的說明。經公司董事會調整的激勵對象名單亦應經公司監事會核實。

## 第五章 激勵工具及標的股票來源、數量和分配

### 一、激勵工具

本計劃採用股票期權作為激勵工具。

### 二、標的股票來源及種類

本計劃擬授予股票期權的股票來源為公司向激勵對象定向發行公司A股普通股股票。

### 三、標的股票數量

本次計劃擬授予的股票期權總數量涉及的標的股票數量為4,200萬股，約佔本激勵計劃草案公告時總股本的0.16%。在滿足行權條件的情況下，本激勵計劃下授予的每份股票期權擁有在可行權期內以行權價格購買1股本公司人民幣A股普通股股票的權利。本次授予為一次性授予，無預留權益。

截至本激勵計劃草案公告日，公司2020年第三次臨時股東大會、2020年第三次A股類別股東大會、2020年第三次H股類別大會審議通過的《2020年限制性股票激勵計劃（草案修訂稿）》尚在實施中，涉及的尚在有效期內的標的股票總數為6,433.20萬股，約佔本激勵計劃草案公告時公司股本總額的0.24%。

截至本激勵計劃草案公告日，公司可於所有就根據本激勵計劃及任何其他計劃授出的期權及獎勵而發行的股份總數為4,200萬股，約佔本公司股本總額的0.16%，不超過本激勵計劃草案公告時已發行A股數目的10%。本激勵計劃中任何一名激勵對象通過全部在有效期內的股權激勵計劃獲授的公司權益（包括已被行權及未被行權）所涉及的股票數量不超過公司已發行A股數目的1%。

在本激勵計劃公告當日至激勵對象完成股票期權行權期間，若公司發生資本公積轉增股本、派發股票紅利、股份拆細或縮股、配股等事宜，股票期權的數量及所涉及的標的股票總數將做相應的調整。

#### 四、 個體授予數量的分配

本激勵計劃授予的股票期權在各激勵對象間的分配情況如下表所示：

姓名	職務	獲授的股票 期權數量 (萬股)	佔授予 股票期權 總數比例	佔最後實際 可行日期公司 總股本比例
陳景河	董事長	600	14.29%	0.02%
鄒來昌	副董事長、總裁	510	12.14%	0.02%
林泓富	董事、常務副總裁	300	7.14%	0.01%
林紅英	董事、副總裁	300	7.14%	0.01%
謝雄輝	董事、副總裁	300	7.14%	0.01%
吳健輝	董事、副總裁	300	7.14%	0.01%
沈紹陽	副總裁	270	6.43%	0.01%
龍 翼	副總裁	270	6.43%	0.01%
闕朝陽	副總裁	270	6.43%	0.01%
吳紅輝	財務總監	270	6.43%	0.01%
鄭友誠	董事會秘書	270	6.43%	0.01%
王 春	副總裁	270	6.43%	0.01%
廖元杭	副總裁	270	6.43%	0.01%
<b>總計</b>		<b>4,200</b>	<b>100.00%</b>	<b>0.16%</b>

註： 1. 上表中數值若出現總數與各分項數值之和尾數不符，均為四捨五入原因所致。

2. 上述「總股本」為截至本激勵計劃草案公告日總股本2,632,657.124萬股。

在激勵計劃實施過程中，激勵對象如發生不符合《管理辦法》及股權激勵計劃規定的情況時，公司將終止其參與本激勵計劃的權利，註銷其所獲授但尚未行權的股票期權。

## 第六章 本激勵計劃的時間安排

### 一、本計劃的有效期

本計劃的有效期自股票期權授予之日起至所有股票期權全部行權或註銷之日止，最長不超過60個月。

### 二、授予日

股票期權的授予日應在本計劃經董事會審議通過、龍岩市國資委批准、公司股東大會審議通過後由董事會按相關規定確定。授予日必須為交易日，公司需在股東大會審議通過後60日內按照相關規定召開董事會向激勵對象授予股票期權並完成公告。公司未能在60日內完成上述工作的，應當及時披露不能完成的原因，並宣告終止實施本激勵計劃，未完成授予的股票期權失效。

### 三、等待期

等待期為股票期權授予日至股票期權首個可行權日之間的期間，本激勵計劃的等待期為自股票期權授予之日起的24個月。

### 四、可行權日

股票期權在滿足相應行權條件後將按本激勵計劃的行權安排進行行權。可行權日必須為交易日，但不得在下列期間內行權：

1. 公司年度報告、半年度報告公告前30日內；因特殊原因推遲公告日期的，自原預約公告日前30日起算，直至公告前1日；
2. 公司季度報告、業績預告、業績快報公告前10日內；
3. 自可能對公司股票及其衍生品種交易價格、投資者投資決策產生較大影響的重大事件發生之日或者進入決策程序之日起至依法披露之日內；
4. 中國證監會及上海證券交易所規定的其他期間。

## 五、行權安排

本激勵計劃授予的股票期權在股票期權授予日起滿24個月後分三期行權。授予的股票期權的行權安排如下表所示：

行權安排	行權時間	行權比例
第一個行權期	自授予之日起24個月後的首個交易日至授予之日起36個月內的最後一個交易日當日止	1/3
第二個行權期	自授予之日起36個月後的首個交易日至授予之日起48個月內的最後一個交易日當日止	1/3
第三個行權期	自授予之日起48個月後的首個交易日至授予之日起60個月內的最後一個交易日當日止	1/3

在滿足股票期權行權條件後，公司將在行權期內為激勵對象辦理滿足行權條件的股票期權行權事宜。

當期行權條件未成就的股票期權不得行權或遞延至下期行權，當期股票期權由公司予以註銷。在股票期權各行權期結束後，激勵對象未行權的當期股票期權應當終止行權，由公司予以註銷。

## 六、 禁售期

禁售期是指對激勵對象行權後所獲股票進行售出限制的時間段。本激勵計劃的禁售規定按照《公司法》、《證券法》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的規定執行，具體內容如下：

1. 激勵對象為公司董事和高級管理人員的，其在任職期間每年轉讓的股份不得超過其所持有本公司股份總數的25%，在離職後半年內，不得轉讓其所持有的本公司股份。
2. 激勵對象為公司董事、高級管理人員的，將其持有的本公司股票在買入後6個月內賣出，或者在賣出後6個月內又買入，由此所得收益歸本公司所有，本公司董事會將收回其所得收益。
3. 在本激勵計劃有效期內，如果《公司法》、《證券法》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》中對公司董事和高級管理人員持有股份轉讓的有關規定發生了變化，則這部份激勵對象轉讓其所持有的公司股票應當在轉讓時符合修改後的相關規定。

## 第七章 股票期權的行權價格及其確定方法

### 一、 股票期權的行權價格

本激勵計劃股票期權的行權價格為人民幣12.00元/A股。即滿足行權條件後，激勵對象可以每股人民幣12.00元的價格購買公司A股股票。

激勵對象在接納股票期權時無需支付任何資金，資金需於股票期權行權前支付至公司指定資金賬戶。

## 二、 股票期權行權價格的確定方法

本計劃授予股票期權的行權價格不得低於股票票面金額，且不得低於下列價格較高者：

1. 本激勵計劃草案公佈前1個交易日公司A股股票交易均價，即人民幣11.87元/A股；
2. 本激勵計劃草案公佈前20個交易日的公司A股股票交易均價，即人民幣12.00元/A股。

## 第八章 股票期權的授予及行權條件

### 一、 股票期權的授予條件

同時滿足下列授予條件時，公司可向激勵對象授予股票期權。反之，若下列任一授予條件未達成的，則不能向激勵對象授予股票期權：

#### (一) 公司未發生如下任一情形：

1. 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
2. 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或無法表示意見的審計報告；
3. 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；
4. 法律法規規定不得實行股權激勵的；
5. 中國證監會認定的其他情形。

#### (二) 激勵對象未發生如下任一情形：

1. 最近12個月內被證券交易所認定為不適當人選；
2. 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；



3. 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
4. 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
5. 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；
6. 中國證監會認定的其他情形。

## 二、股票期權的行權條件

激勵對象行使已獲授的股票期權除滿足上述條件外，需同時滿足如下條件：

### （一）公司層面和個人層面業績考核要求

本次激勵計劃考核年度為2024-2026年三個會計年度，每個會計年度考核一次。授予的股票期權各年度公司層面和個人層面業績考核指標如下表所示：

行權期	業績考核目標
第一個行權期	<ol style="list-style-type: none"><li>(1) 以2022年業績為基數，2024年度的營業收入增長率不低於10%，且不低於同行業均值或對標企業75分位值水平；</li><li>(2) 2024年的淨資產收益率不低於12%，且不低於同行業均值或對標企業75分位值水平；</li><li>(3) 2024年末資產負債率不高於65%；</li><li>(4) 2024年度激勵對象績效考核B(含)以上。</li></ol>

行權期	業績考核目標
第二個行權期	(1) 以2022年業績為基數，2025年度的營業收入增長率不低於15%，且不低於同行業均值或對標企業75分位值水平； (2) 2025年的淨資產收益率不低於12%，且不低於同行業均值或對標企業75分位值水平； (3) 2025年末資產負債率不高於65%； (4) 2025年度激勵對象績效考核B(含)以上。
第三個行權期	(1) 以2022年業績為基數，2026年度的營業收入增長率不低於20%，且不低於同行業均值或對標企業75分位值水平； (2) 2026年的淨資產收益率不低於12%，且不低於同行業均值或對標企業75分位值水平； (3) 2026年末資產負債率不高於65%； (4) 2026年度激勵對象績效考核B(含)以上。

- 註：
1. 淨資產收益率為經審計的扣除非經常性損益的加權平均淨資產收益率，計算上述考核指標均不含因實施激勵計劃產生的激勵成本；
  2. 在激勵計劃有效期內，如公司有增發、配股等事項導致淨資產變動的，考核時剔除該事項所引起的淨資產變動額及其產生的相應收益額。

各行權期內，公司當期業績水平未達到業績考核目標條件的，所有激勵對象對應考核當年計劃行權的股票期權均不得行權，由公司註銷。

若激勵對象當期計劃行權的股票期權因個人考核原因不能行權或不能完全行權的，不符合行權條件的股票期權不可遞延，由公司統一註銷。

## (二) 對標公司的選取

為了確保股票期權計劃中業績指標的同行業可比性，公司本次股票期權的授予與行權的對標公司選取為在國內主營金、鋰、銅、鉛鋅產品規模較大的礦業企業，具體如下：

序號	類別	證券代碼	證券簡稱
1	黃金	600489.SH	中金黃金
2	黃金	600547.SH	山東黃金
3	鋰	000792.SZ	鹽湖股份
4	鋰	002460.SZ	贛鋒鋰業
5	鋰	002466.SZ	天齊鋰業
6	銅	000630.SZ	銅陵有色
7	銅	000878.SZ	雲南銅業
8	銅	600362.SH	江西銅業
9	銅、鉛鋅	601168.SH	西部礦業
10	鉛鋅	600497.SH	馳宏鋅鎳

在年度考核過程中同行業公司或對標企業樣本若出現主營業務發生重大變化或出現偏離幅度過大的樣本極值，則將由公司董事會在年終考核時剔除或更換樣本。

## 三、 考核指標的科學性和合理性說明

公司股權激勵計劃考核指標的設立符合法律法規和公司章程的基本規定。考核指標分為兩個層次，分別為公司層面業績考核和個人層面績效考核。

公司層面業績指標為營業收入增長率、淨資產收益率及資產負債率，營業收入增長率指標是反映公司經營狀況和市場價值成長性的重要指標；淨資產收益率增長率指標反映的是上市公司經營的收益成果；資產負債率是用以衡量公司利用債權人提供資金進行經營活動的能力，是反映債權人發放貸款安全程度的指標。經過合理預測並兼顧本激勵計劃的激勵作用，公司為本次激勵計劃設定了前述業績考核目標。

除公司層面業績考核外，公司對個人還設置了績效考核體系，能夠對激勵對象的工作績效做出較為準確、全面的綜合評價。公司將根據激勵對象前一年度績效考評結果，確定激勵對象個人是否達到可行權的條件。只有在兩個指標同時達成的情況下，激勵對象才能行權，獲得收益。

綜上，公司本激勵計劃的考核體系具有全面性、綜合性及可操作性，考核指標設定具有良好的科學性和合理性，同時對激勵對象具有約束效果，能夠達到本激勵計劃的考核目的。

## 第九章 股票期權的調整方法和程序

### 一、 股票期權數量的調整方法

若在激勵對象行權前，公司有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細、配股或縮股等事項，應對股票期權數量進行相應的調整。調整方法如下：

#### (一) 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

$$Q = Q_0 \times (1 + n)$$

其中： $Q_0$ 為調整前的股票期權數量； $n$ 為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的比率（即每股股票經轉增、送股或拆細後增加的股票數量）； $Q$ 為調整後的股票期權數量。

#### (二) 配股

$$Q = Q_0 \times P_1 \times (1 + n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： $Q_0$ 為調整前的股票期權數量； $P_1$ 為股權登記日當日收盤價； $P_2$ 為配股價格； $n$ 為配股的比例（即配股的股數與配股前公司總股本的比例）； $Q$ 為調整後的股票期權數量。

### (三) 縮股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$ 為調整前的股票期權數量； $n$ 為縮股比例（即1股公司股票縮為 $n$ 股股票）； $Q$ 為調整後的股票期權數量。

### (四) 增發

公司在發生增發新股的情況下，股票期權數量不做調整。

## 二、股票期權行權價格的調整方法

若在激勵對象行權前，公司有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細、配股或縮股、派息等事項，應對股票期權行權價格進行相應的調整。調整方法如下：

### (一) 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

$$P = P_0 \div (1 + n)$$

其中： $P_0$ 為調整前的行權價格； $n$ 為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的比率； $P$ 為調整後的行權價格。

### (二) 配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1 + n)]$$

其中： $P_0$ 為調整前的行權價格； $P_1$ 為股權登記日當日收盤價； $P_2$ 為配股價格； $n$ 為配股的比例（即配股的股數與配股前公司總股本的比例）； $P$ 為調整後的行權價格。

### (三) 縮股

$$P = P_0 \div n$$

其中： $P_0$ 為調整前的行權價格； $n$ 為縮股比例； $P$ 為調整後的行權價格。

#### (四) 派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P<sub>0</sub>為調整前的行權價格；V為每股的派息額；P為調整後的行權價格。經派息調整後，P仍須大於1。

#### (五) 增發

公司在發生增發新股的情況下，股票期權的行權價格不做調整。

### 三、 股票期權激勵計劃的調整程序

公司股東大會授權公司董事會，當出現前述情況時，應由公司董事會審議通過關於調整股票期權數量、行權價格的議案。公司應聘請律師就上述調整是否符合《管理辦法》、《公司章程》和本激勵計劃的規定向公司董事會出具專業意見。調整議案經董事會審議通過後，公司應當及時披露董事會決議公告，同時公告律師事務所意見。

## 第十章 股票期權的會計處理

### 一、 本計劃的會計處理

按照財政部《企業會計準則第11號－股份支付》和《企業會計準則第22號－金融工具確認和計量》的相關規定，公司將按照下列會計處理方法對本次激勵計劃的成本進行計量和核算。

#### (一) 授予日的會計處理

由於授予日股票期權尚不能行權，因此不需要進行相應會計處理。公司將在授予日採用期權定價模型(Black-Scholes Model)確定股票期權在授予日的公允價值。

## (二) 等待期內的會計處理

本計劃下授予的股票期權成本應在等待期內的每個資產負債表日，以對可行權股票期權數量的最佳估算為基礎，按照股票期權在授予日的公允價值，將當期取得的服務計入相關資產成本或當期費用，同時計入資本公積中的其他資本公積。

## (三) 可行權日之後會計處理

不再對已確認的成本費用和所有者權益總額進行調整。

## (四) 行權日

根據行權情況，確認股本和股本溢價，同時結轉等待期確認的資本公積。

## 二、 股票期權的公允價值及確定方法

根據《企業會計準則第22號－金融工具確認和計量》，公司以期權定價模型(Black-Scholes Model)作為定價模型對股票期權的公允價值進行評估，選取2023年11月14日作為估值日，對股票期權的公允價值進行了預測算(授予時正式測算)。具體參數選取如下：

1. 標的股價：人民幣11.86元/A股(假設授予日公司A股股票收盤價為人民幣11.86元/A股)
2. 有效期分別為：24個月、36個月、48個月(授予日至每期首個可行權日的期限)
3. 歷史波動率：15.03%、14.81%、16.44%(採用上證指數對應期間的年化波動率)
4. 無風險利率：2.10%、2.75%、2.75%(分別採用中國人民銀行制定的金融機構對應期間的人民幣存款基準利率)

### 三、 股票期權費用的攤銷方法

公司按照相關估值工具確定授予日股票期權的公允價值，並最終確認本激勵計劃的股份支付費用，該等費用將在本激勵計劃的實施過程中進行分期確認。由本激勵計劃產生的激勵成本將在經常性損益中列支。

假設授予日為2023年11月，根據中國會計準則要求，本激勵計劃授予的股票期權對各期會計成本的影響如下表所示：

需攤銷的總費用 (人民幣萬元)	2023年 (人民幣萬元)	2024年 (人民幣萬元)	2025年 (人民幣萬元)	2026年 (人民幣萬元)	2027年 (人民幣萬元)
6,848.88	192.74	2,312.86	2,244.23	1,426.35	672.71

- 註：
1. 上述合計金額與各明細數直接相加之和在尾數上如有差異，主要是由於四捨五入導致；
  2. 以上是根據公司目前信息為假設條件的初步測算結果，會計成本除了與授予日、行權價格和行權數量相關，還與實際生效和失效的權益數量有關，上述對公司經營成果的影響，最終結果將以會計師事務所出具的年度審計報告。

公司以目前信息估計，在不考慮本激勵計劃對公司業績的正向作用情況下，本激勵計劃成本費用的攤銷對有效期內各年淨利潤有所影響，但影響程度不大。考慮到本激勵計劃對公司經營發展產生的正向作用，由此激發管理、核心團隊的積極性，提高經營效率，降低經營成本，本激勵計劃帶來的公司業績提升將高於因其帶來的費用增加。



## 第十一章 股票期權激勵計劃的實施程序

### 一、股票期權激勵計劃生效程序

- (一) 公司董事會下設的提名與薪酬委員會負責擬定本激勵計劃草案及其相關文件，並提交董事會審議。
- (二) 公司董事會應當依法對本激勵計劃作出決議。董事會審議本激勵計劃時，作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當迴避表決。董事會應當在審議通過本激勵計劃並履行公示、公告程序後，將本激勵計劃提交股東大會審議；同時提請股東大會授權，負責實施股票期權的授予、行權和註銷工作。
- (三) 獨立董事及監事會應當就本激勵計劃是否有利於公司持續發展，是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表意見。
- (四) 公司聘請律師事務所對本激勵計劃出具法律意見書，根據法律、行政法規及《管理辦法》的規定發表專業意見。
- (五) 本激勵計劃經龍岩市國資委批准，公司股東大會審議通過後方可實施。公司應當在召開股東大會前，通過公司網站或者其他途徑，在公司內部公示激勵對象的姓名和職務（公示期不少於10天）。監事會應當充份聽取公示意見，在公示期滿後對激勵名單進行審核。公司應當在股東大會審議本激勵計劃前5日披露監事會對激勵名單審核及公示情況的說明公告。

- (六) 公司應當對內幕信息知情人在本激勵計劃草案公告前6個月內買賣本公司股票及其衍生品種的情況進行自查，說明是否存在內幕交易行為。知悉內幕信息而買賣本公司股票的，不得成為激勵對象，法律、行政法規及相關司法解釋規定不屬於內幕交易的情形除外。洩露內幕信息而導致內幕交易發生的，不得成為激勵對象。
- (七) 公司召開股東大會審議本激勵計劃時，獨立董事應當就本激勵計劃向所有的股東徵集委託投票權。
- (八) 股東大會應當對《管理辦法》第九條規定的股權激勵計劃內容進行表決，並經出席會議的股東所持表決權的2/3以上通過。單獨統計並披露除公司董事、監事、高級管理人員、單獨或合計持有公司5%以上股份的股東以外的其他股東的投票情況。公司股東大會審議股權激勵計劃時，作為激勵對象的股東或者與激勵對象存在關聯關係的股東，應當迴避表決。
- (九) 本激勵計劃經公司股東大會審議通過，且達到本激勵計劃規定的授予條件時，公司在規定時間內向激勵對象授予股票期權。經股東大會授權後，董事會負責實施股票期權的授予、行權和註銷。

## 二、 股票期權的授予程序

- (一) 股東大會審議通過本激勵計劃後，公司與激勵對象簽署《股票期權授予協議書》，以約定雙方的權利義務關係。
- (二) 公司在向激勵對象授出權益前，董事會應當就股權激勵計劃設定的激勵對象獲授權益的條件是否成就進行審議並公告。獨立董事及監事會應當同時發表明確意見。律師事務所應當對激勵對象獲授權益的條件是否成就出具法律意見書，並與董事會決議公告同時披露。

- (三) 公司監事會應當對股票期權授予日及激勵對象名單進行核實並發表意見。
- (四) 公司向激勵對象授出權益與股權激勵計劃的安排存在差異時，獨立董事、監事會(當激勵對象發生變化時)、律師事務所應當同時發表明確意見。
- (五) 本激勵計劃經股東大會審議通過後，公司應當在60日內授予激勵對象股票期權並完成公告、登記。公司董事會應當在授予的股票期權登記完成後及時披露相關實施情況的公告。若公司未能在60日內完成上述工作的，本激勵計劃終止實施，董事會應當及時披露未完成的原因且3個月內不得再次審議股權激勵計劃。
- (六) 公司授予權益前，應當向證券交易所提出申請，經證券交易所確認後，由證券登記結算機構辦理登記結算事宜。

### 三、 股票期權的行權程序

- (一) 在可行權日前，公司應確認激勵對象是否滿足行權條件。董事會應當就本激勵計劃設定的行權條件是否成就進行審議，獨立董事及監事會應當同時發表明確意見。律師事務所應當對激勵對象行權的條件是否成就出具法律意見。
- (二) 對於滿足行權條件的激勵對象，公司可以根據實際情況，向激勵對象提供統一或自主行權方式；對於未滿足條件的激勵對象，由公司註銷其持有的該次行權對應的股票期權。公司應當及時披露相關實施情況的公告。
- (三) 公司股票期權行權前，應當向證券交易所提出申請，經證券交易所確認後，由證券登記結算機構辦理登記結算事宜。

(四) 激勵對象行權後，涉及註冊資本變更的，由公司向工商登記部門辦理公司變更事項的登記手續。

#### 四、本激勵計劃的變更程序

(一) 公司在股東大會審議本激勵計劃之前擬變更本激勵計劃的，需經董事會審議通過。

(二) 公司在股東大會審議通過本激勵計劃之後變更本激勵計劃的，應當由股東大會審議決定，且不得包括下列情形：

1. 導致提前行權的情形；
2. 導致降低行權價格的情形；
3. 導致不符合任何相關法律法規，包括香港上市規則的相關規定（如適用）的情形。

(三) 公司應及時公告股權激勵計劃的變更情況。公司獨立董事、監事會應當就變更後的方案是否有利於公司的持續發展，是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表明確意見。

(四) 律師事務所應當就變更後的方案是否符合《管理辦法》及相關法律法規的規定、是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表專業意見。

#### 五、本激勵計劃的終止程序

(一) 公司發生《管理辦法》第七條規定的情形之一的，終止實施本激勵計劃，尚未授予的權益不再授予，激勵對象根據本激勵計劃已獲授但尚未行使的權益終止行使。

(二) 激勵對象出現《管理辦法》第八條規定的不得成為激勵對象情形的，其尚未獲授的權益不再授予，其已獲授但尚未行使的權益終止行使。

- (三) 公司在股東大會審議本激勵計劃之前擬終止實施本激勵計劃的，需經董事會審議通過。
- (四) 公司在股東大會審議通過本激勵計劃之後終止實施本激勵計劃的，應當由股東大會審議決定。
- (五) 律師事務所應當就公司終止實施激勵計劃是否符合相關法律、法規和規範性文件的規定、是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表專業意見。
- (六) 本激勵計劃終止時，公司應當註銷尚未行權的股票期權，並按照《公司法》的規定進行處理。
- (七) 公司註銷股票期權前，應當向證券交易所提出申請，經證券交易所確認後，由證券登記結算機構辦理註銷事宜。
- (八) 公司股東大會或董事會審議通過終止實施股權激勵計劃決議，或者股東大會審議未通過股權激勵計劃的，自決議公告之日起3個月內，公司不再審議股權激勵計劃。

## 第十二章 公司與激勵對象的權利和義務

### 一、 公司的權利與義務

- (一) 公司具有對本激勵計劃的解釋和執行權，並按本激勵計劃規定對激勵對象進行績效考核，若激勵對象未達到本激勵計劃所確定的行權條件，公司將按本激勵計劃的規定，向激勵對象註銷其相應尚未行權的股票期權；
- (二) 公司承諾不為激勵對象依本激勵計劃獲取有關股票期權提供貸款以及其他任何形式的財務資助，包括為其貸款提供擔保；
- (三) 公司根據國家稅收法律法規的規定，代扣代繳激勵對象應繳納的個人所得稅及其他稅費；

- (四) 公司應及時按照有關規定履行本激勵計劃申報、信息披露等義務；
- (五) 公司應當根據本激勵計劃及中國證監會、證券交易所、中國證券登記結算有限責任公司等有關規定，積極配合滿足行權條件的激勵對象按規定行權。但若因中國證監會、證券交易所、中國證券登記結算有限責任公司的原因造成激勵對象未能按自身意願行權並給激勵對象造成損失的，公司不承擔責任；
- (六) 公司確定本激勵計劃的激勵對象不意味著激勵對象享有繼續在公司服務的權利，不構成公司對員工聘用期限的承諾，公司對員工的聘用關係仍按公司與激勵對象簽訂的勞動合同或聘用合同執行；
- (七) 法律、法規規定的其他相關權利義務。

## 二、 激勵對象的權利與義務

- (一) 激勵對象應當按公司所聘崗位的要求，勤勉盡責、恪守職業道德，為公司的發展做出應有貢獻；
- (二) 激勵對象有權且應當按照本計劃及《股票期權授予協議書》的規定行權，並遵守本計劃規定的相關義務；
- (三) 激勵對象的資金來源應當為激勵對象合法自籌資金；
- (四) 激勵對象獲授的股票期權在行權前不得擔保或用於償還債務。股票期權在行權前激勵對象不享受投票權、表決權、股息權、轉讓權及公司清盤而產生的權利；

- (五) 激勵對象因激勵計劃獲得的收益，應按國家稅收法規交納個人所得稅及其他稅費。激勵對象依法履行因本激勵計劃產生的納稅義務前發生離職的，應於離職前將尚未交納的個人所得稅交納至公司，由公司代為履行納稅義務；
- (六) 激勵對象承諾，若公司因信息披露文件中有虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，導致不符合授予權益或行使權益安排的，激勵對象應當自相關信息披露文件被確認存在虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏後，將由股權激勵計劃所獲得的全部利益返還公司；
- (七) 本激勵計劃經公司股東大會審議通過後，公司將與每一位激勵對象簽署《股票期權授予協議書》，明確約定各自在本激勵計劃項下的權利義務及其他相關事項；
- (八) 法律、法規及本激勵計劃規定的其他相關權利義務。

### 第十三章 公司、激勵對象發生異動的處理

#### 一、公司發生異動的處理

- (一) 公司出現下列情形之一的，本激勵計劃終止實施，所有激勵對象已獲授但尚未行權的股票期權不得行權，由公司註銷：
1. 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
  2. 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或無法表示意見的審計報告；

3. 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；
4. 法律法規規定不得實行股權激勵的情形；
5. 中國證監會認定的其他需要終止激勵計劃的情形。

(二) 公司出現下列情形之一的，本激勵計劃不做變更：

1. 公司控制權發生變更；
2. 公司出現合併、分立的情形。

(三) 公司因信息披露文件有虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，導致不符合股票期權行權條件或行權安排的，未行權的股票期權由公司統一註銷。激勵對象獲授股票期權已行權的，所有激勵對象應當返還已獲授權益。對上述事宜不負有責任的激勵對象因返還權益而遭受損失的，可按照本激勵計劃相關安排，向公司或負有責任的對象進行追償。

董事會應當按照前款規定和本激勵計劃相關安排收回激勵對象所得收益。

## 二、 激勵對象個人情況發生變化的處理

(一) 激勵對象發生職務變更，但仍在公司內任職的，或在公司下屬分、控股子公司內任職的，其獲授的股票期權完全按照職務變更前本激勵計劃規定的程序進行。

激勵對象有下列情形之一的，公司將對該等激勵對象尚未行權的股票期權予以註銷，並且公司可要求激勵對象返回其已行權的股票期權所獲得的收益：



1. 違反國家法律法規、《公司章程》或公司內部管理規章制度的規定，或發生勞動合同約定的失職、瀆職行為，嚴重損害公司利益或聲譽，或給公司造成直接或間接經濟損失；
2. 公司有充份證據證明該激勵對象在任職期間，存在受賄、索賄、貪污、盜竊、洩露經營和技術秘密等損害公司利益、聲譽等的違法違紀行為，直接或間接損害公司利益；
3. 因犯罪行為被依法追究刑事責任。

(二) 激勵對象因辭職、公司裁員而離職，激勵對象已獲授但尚未行權的股票期權作廢，由公司註銷。

(三) 激勵對象因退休不再在公司任職，激勵對象已獲授但尚未行權的股票期權作廢，由公司註銷。

(四) 激勵對象因喪失勞動能力而離職，應分以下兩種情況處理：

1. 激勵對象因執行職務喪失勞動能力而離職時，其獲授的股票期權可按照喪失勞動能力前本激勵計劃規定的程序辦理行權，其個人績效考核不再納入行權條件；
2. 激勵對象非因執行職務喪失勞動能力而離職時，激勵對象已獲授但尚未行權的股票期權不得行權，由公司註銷。

(五) 激勵對象身故，應分以下兩種情況處理：

1. 激勵對象若因執行職務身故的，其已獲授的權益將由其指定的財產繼承人或法定繼承人繼承，並按照激勵對象身故前本股權激勵計劃規定的程序辦理行權，其個人績效考核不再納入行權條件；

2. 激勵對象因其他原因身故的，其已獲授但尚未行權的股票期權由公司註銷。

(六) 其他未說明的情況由董事會認定，並確定其處理方式。

### 三、 公司與激勵對象之間爭議的解決

公司與激勵對象發生爭議，按照本激勵計劃及雙方簽訂的《股票期權授予協議書》的規定解決；規定不明的，雙方應按照國家法律和公平合理原則協商及解決，或通過公司董事會提名與薪酬委員會調解解決；協商不成，應提交公司住所所在地有管轄權的人民法院訴訟解決。

## 第十四章 附則

- 一、 本計劃中的有關條款，如與國家有關法律、法規及行政規章、規範性文件相衝突，則按照國家有關法律、法規及行政性規章制度執行或調整。本計劃中未明確規定的，則按照國家有關法律、法規及行政規章、規範性文件執行或調整。
- 二、 激勵對象違反本激勵計劃、《公司章程》或國家有關法律、法規、規章及規範性文件，出售或轉讓按照本激勵計劃所獲得的股票，其收益歸公司所有，由公司董事會負責執行。
- 三、 本激勵計劃在龍岩市國資委審核批准，公司股東大會審議通過後生效。
- 四、 本激勵計劃由公司董事會負責解釋。

紫金礦業集團股份有限公司

2023年11月15日