

赤峰吉隆黄金矿业股份有限公司

2022 年股票增值权激励计划实施考核管理办法

为保障赤峰吉隆黄金矿业股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年股票增值权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励对公司未来经营和发展起到重要作用的非中国国籍中高级管理人员，使其诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证虚拟股票增值权激励计划的顺利实施，进而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，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，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 2022 年虚拟股票增值权激励计划所确定的所有激励对象，为对公司未来经营和发展起到重要作用的非中国国籍中高级管理人员。

四、考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。

2、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。

3、公司人力资源部门负责具体实施考核工作。

4、公司人力资源部门、财务部门等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

5、公司董事会负责本办法的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本计划授予的股票增值权，行权考核年度为 2022 年-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，授予各年度业绩考核目标如下表所示：

| 行权期 | 业绩考核目标 |
|--------|---------------------------------|
| 第一个行权期 | 公司 2022 年矿产金产量不低于 16 吨 |
| 第二个行权期 | 公司 2022 年—2023 年矿产金产量累计不低于 35 吨 |

由本次虚拟股票增值权激励产生的激励成本将在经常性损益中列支。若当期行权条件达成，则激励对象获授的股票增值权按照本计划规定行权。若当期行权条件未达成，则相应的股票增值权作废。

（二）个人层面业绩考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司相关规定组织实施。

| 人层面上一年度考核结果 | 个人层面系数 |
|-------------|--------|
| 合格 | 100% |
| 不合格 | 0% |

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人层面系数×个人当年计划行权额度。

某一激励对象未满足个人层面业绩考核要求规定的，该激励对象考核当年可行权的股票增值权不得申请行权，由公司注销作废。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请股票增值权行权的前一会计年度。

2、考核次数

股票增值权激励计划期间每年度一次。

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。

八、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，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及考核委员会申诉，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；

3、考核结果作为股票增值权行权的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部门须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由公司人力资源部门负责统一销毁。

十、附则

本办法由董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会负责解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

赤峰吉隆黄金矿业股份有限公司

董 事 会