

海南矿业股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

根据海南矿业股份有限公司（以下简称“公司”或“海南矿业”）“十五五”战略规划纲要，以锂资源为主的新能源板块是公司在“十五五”期间优先发展的核心增长极之一。为建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住在公司锂资源板块任职或为锂资源板块业务赋能的部分中层及以上管理人员、技术和业务骨干，充分调动其积极性和创造性，有效提升板块核心团队凝聚力和核心竞争力，使各方共同关注业务的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《海南矿业 2026 年限制性股票激励计划（草案）》。

为保证公司 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利推进及有序实施，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》《上海证券交易所股票上市规则》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，公司特制定本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本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，确保实现本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。本激励计划涉及的激励对象包括在公司锂资源板块任职或为锂资源板块业务赋能的部分中层及以上管理人员、技术和业务骨干，不含海南矿业独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

第四条 考核机构及执行机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）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、法务部和董事会办公室等相关部门组成考核小组负责具体的考核工作，负责相关考核数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并向薪酬委员会报告工作；

(三) 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

激励对象获授的限制性股票能否解除限售将根据公司和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

本激励计划在 2026 年-2027 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

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： 1、2026 年锂盐（氢氧化锂、碳酸锂）产量不低于 1.6 万吨； 2、2026 年锂盐（氢氧化锂、碳酸锂）产品全年产销率不低于 90%。

第二个解除限售期	公司需同时达成以下两个条件： 1、2027 年锂盐（氢氧化锂、碳酸锂）产量不低于 2 万吨； 2、Bougouni 二期项目取得政府开工许可并开工建设。
----------	--

注：1、上述“锂盐（氢氧化锂、碳酸锂）产量”以公司年度报告中的锂盐（氢氧化锂、碳酸锂）产量为准；

2、上述“锂盐（氢氧化锂、碳酸锂）产品全年产销率”=（氢氧化锂产品销量+碳酸锂产品销量）/（氢氧化锂产品产量+碳酸锂产品产量）×100%；

3、上述“Bougouni 二期项目取得政府开工许可并开工建设”以公司公开信息为准。

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。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均全部不得解除限售，由公司授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核结合公司“271”排名机制，对应考核年度个人工作业绩考核总评为“不合格”的，不得解除限售相应的限制性股票；对应考核年度个人工作业绩考核结果为“待改进”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；对应考核年度个人工作业绩考核结果为“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 80%解除限售；对应考核年度个人工作业绩考核结果为“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，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 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之和。

第六条 考核期间与次数

本激励计划限制性股票的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度。公司

层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部、财务部等相关部门在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

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，员工直接主管或公司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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后的 5 个工作日内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委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为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、战略管理部等相关部门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案保存。

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，由薪酬委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。

（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、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的

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、本激励计划执行。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。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

海南矿业股份有限公司董事会

二〇二六年八月二十四日