

证券代码：833332 证券简称：多尔晋泽 主办券商：申万宏源承销保荐

山西多尔晋泽煤机股份有限公司
股权激励计划（草案）
（第二次修订稿）

2023年9月

声明

本公司及董事会全体成员保证本股权激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。

所有激励对象承诺：公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、本激励计划依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《非上市公众公司监督管理办法》《全国中小企业股份转让系统业务规则(试行)》《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励和限制性股票激励计划的监管要求(试行)》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《山西多尔晋泽煤机股份有限公司公司章程》的规定制定。

二、本激励计划实施后,全国中小企业股份转让系统有限责任公司等相关主管部门如新颁布、修改相关业务规则,经公司股东大会审议通过可以对本激励计划相关条款进行修订。

三、本激励计划为限制性股票激励计划,股票来源为向激励对象定向发行的山西多尔晋泽煤机股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)普通股。

四、本计划拟向激励对象授予限制性股票总计不超过5,140,000股,涉及的标的股票种类为公司普通股股票,占本激励计划草案公告时公司股本总额的6.25%。本次激励计划拟一次性授予,不设置预留权益。本激励计划实施后,公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本计划提交股东大会审议时公司股本总额的30%。

五、本激励计划授予的限制性股票的价格为**1.75**元/股。

六、本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间,若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股、配股、派息等事宜,限制性股票的授予价格、授予数量将根据本激励计划予以相应的调整。

七、本激励计划需要激励的对象包括在公司(含控股子公司)任职的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的人员。本激励计划激励对象为董事会认为需要激励的在公司(含控股子公司)任职的公司董事、高级管理人员及核心员工,授予的激励对象共计27人。激励对象不包括独立董事(公司未聘任独立董事)、监事。

公司监事会于2023年7月3日收到监事郭晓刚、职工代表监事刘永亮递交的辞职报告,因个人原因辞去公司监事职务、职工代表监事职务,上述事项导致公司监事会成员人数低于法定人数,导致职工代表监事人数少于监事会成员的三分之一。2023年8月9日,公司召开第三届监事会第十二次会议、2023

年第四次职工代表大会审议通过提名监事会监事的议案，提名翟舒丽为公司监事，王德芳为职工代表监事，并于2023年8月11日披露了《监事任命公告》，职工代表监事王德芳任职自2023年8月9日起生效，非职工代表监事翟舒丽任命尚需股东大会审议通过。若股东大会未通过新监事任命，公司将重新召开董事会审议本次股权激励事项。

八、本激励计划有效期自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过10年。本激励计划授予限制性股票的限售期分别为自激励对象获授的限制性股票登记完成之日起12个月、24个月、36个月、48个月、60个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

十、激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益安排的，激励对象自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，应将由激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

目录

第一章	释义	2
第二章	股权激励计划的目的	4
第三章	股权激励计划的管理机构	5
第四章	激励对象的确定依据和范围	6
第五章	股权激励计划拟授出的权益及分配情况	8
第六章	激励计划的有效期，限制性股票的授予日、限售期及解限售安排	22
第七章	限制性股票的授予价格及确定方法	25
第八章	激励对象获授权益、行使权益的条件	27
第九章	股权激励计划的调整方法	35
第十章	股权激励的会计处理	37
第十一章	股权激励计划的相关程序	40
第十二章	公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行	44
第十三章	限制性股票回购注销原则	46
第十四章	公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	47
第十五章	公司与激励对象各自的权利义务	48
第十六章	附则	50

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

释义项目	指	释义
本公司、公司	指	山西多尔晋泽煤机股份有限公司
股东大会	指	股份公司股东大会
董事会	指	股份公司董事会
监事会	指	股份公司监事会
《公司章程》	指	山西多尔晋泽煤机股份有限公司章程
全国股转公司、 股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
股转系统	指	全国中小企业股份转让系统
业务规则	指	全国中小企业股份转让系统业务规则(试行)
元、万元	指	人民币元、人民币万元
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
本计划、本激励 计划	指	山西多尔晋泽煤机股份有限公司第二次股权激励计划（草案） （第二次修订稿）
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的在公司（包括控股子公司）任职的符合条件的董事、高级管理人员、核心技术人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售期、解 限售期、解锁期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并挂牌流通的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件

限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售并流通
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《非上市公众公司监督管理办法》
《监管指引》	指	《非上市公众公司监管指引第6号—股权激励与员工持股计划的监管要求(试行)》

注：1、本计划所引用的财务数据和财务指标，若无特别说明，均指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本计划若出现总数与各分项值之和尾数不符的情况，均为四舍五入原因造成。

第二章 股权激励计划的目的

为进一步建立、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、核心技术人员的主观能动性和创造性，实现公司利益、股东利益和经营者个人利益的长期有效结合，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《监管指引》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定和实施本激励计划。

公司存在同时实施的其他股权激励计划及其他长期激励机制。

公司于2021年实施了股权激励计划，全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票数量为4,459,200股，占公司股本总额的比例为5.42%。

第三章 股权激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责提名股权激励对象，拟订股权激励计划草案并作出决议，提交公司股东大会审议，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜，包括限制性股票的授予、解除限售和回购注销、审议激励对象获授权益、行使权益的条件是否成就、因标的股票除权、除息或其他原因调整权益价格或者数量等。

三、监事会是本激励计划的监督机构，负责股权激励名单的审核，同时就股权激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

四、公司在股权激励计划通过董事会或股东大会审议通过后进行变更的，监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。

五、股权激励计划实施过程中，授出权益和行使权益前，监事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益、行使权益的条件是否成就发表明确意见。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、 激励对象的确定依据

（一） 激励对象确定的法律依据

本激励计划的激励对象依据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《监管指引》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况而确定。

（二） 激励对象确定的职务依据

本次激励对象的职务类别包括 董事 高级管理人员 核心员工

本次股权激励对象为高级管理人员的，必须经公司董事会聘任。本次股权激励对象为核心员工，核心员工由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东大会审议批准确定。

本股权激励计划激励对象必须在本次股权激励计划规定的限售期及解除限售期内均于公司(含控股子公司)全职工作，并签署劳动合同。

二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共27人，占公司全部职工人数的比例为15.17%。激励对象的范围为：

本激励计划激励对象为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的董事、高级管理人员、核心技术人员。

激励对象不包括公司监事、独立董事（公司未聘任独立董事）。

公司监事会于2023年7月3日收到监事郭晓刚、职工代表监事刘永亮递交的辞职报告，因个人原因辞去公司监事职务、职工代表监事职务，上述事项导致公司监事会成员人数低于法定人数，导致职工代表监事人数少于监事会成员的三分之一。2023年8月9日，公司召开第三届监事会第十二次会议、2023年第四次职工代表大会审议通过提名监事会监事的议案，提名翟舒丽为公司监事，王德芳为职工代表监事，并于2023年8月11日披露了《监事任命公告》，职工代表监事王德芳任职自2023年8月9日起生效，非职工代表监事翟舒丽任命尚需股东大会审议通过。

激励对象不包括挂牌公司持有5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父

母、子女。

本次股权激励计划不存在预留权益。

三、 特殊情形的说明

挂牌公司及激励对象不存在下列情形：

特殊情形
挂牌公司最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告
挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚
挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选

四、 激励对象的核实

（一） 公司董事会审议通过本激励计划后，公司将通过公司网站 其他途径公司公示栏，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

（二） 本次股权激励计划需公司监事会充分听取公示意见，在公示期满后对激励对象名单进行审核。

第五章 股权激励计划拟授出的权益及分配情况

一、 激励计划拟授出的权益形式

本次激励计划采取的激励形式为 限制性股票 股票期权

二、 激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本次激励计划标的股票来源方式为：

向激励对象发行股票 回购本公司股票 股东自愿捐赠

其他方式

本激励计划标的股票来源方式为向激励对象发行股票。股票种类为普通股。

三、 本次激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本次股权激励计划拟授出的权益数量包括限制性股票5,140,000股，所涉及的标的股票种类为人民币普通股，占挂牌公司股本总额的百分比为6.25%：

存在（1）期同时实施的其他股权激励计划，全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票数量为4,459,200股，占公司股本总额的百分比为5.42%。

具体情况如下：

项目	类型	具体情况	方案具体设置	与本次激励方案的关系和联	业绩考核指标设置相关性

				系	
2021年 股权激励	限制性 股票	1、向4名董事、高级管理人员和38名核心员工授予限制性股票500万股，授予价格为1.50元/股；2、公司于2021年9月进行半年度权益分派，股权激励价格调整为1.25元/股，限制性股票数量调整为600万股；3、因2021年度公司业绩指标未完成，公司定向回购154.08万股限制性股票，并办理了回购股份的注销手续；4、首次限制性股票挂牌日为2021年7月21日；预留股份挂牌日为2021年12月22日；3、截至本股权激励计划草案 （第二次修订稿） 披露日，激励	解锁具体安排为：满12个月后解锁20%，满24个月后解锁20%，满36个月后解锁20%，满48个月后解锁20%，满60个月后解锁20%	1、解锁安排分五期，每期解锁20%，与本次股权激励相同；2、公司前次股权激励为独立的决策安排，与本次激励方案不存在必然联系	2021年第一次股权激励约定的业绩考核指标如下：第一个考核年度，以2020年净利润为基数，2021年实现的净利润较2020年增长不低于5%；第二个考核年度，2022年实现的净利润较2020年增长不低于10%；第三个考核期，2023年实现的净利润较2020年增长不低于15%；第四个考核期，2024年实现的净利润较2020年增长不低于20%；第五个考核期，2025年实现的净利润较2020年增长不低于25%。上

		对象持有限制性股票处于第三个解限售期			述指标未考虑股份支付的影响。本次股权激励业绩考核指标要求不低于前次，具体参见《股权激励计划（草案）》“第八章激励对象获授权益、行使权益的条件”之“二、行使权益的条件”
--	--	--------------------	--	--	---

本次股权激励及 2021 年第一次股权激励均从公司业绩指标和个人业绩指标两个方面进行考核，个人业绩指标设置为考核当年个人考核结果均为合格。公司业绩指标方面，两次股权激励均设置了净利润考核指标，具体对比情况如下：

解除限售期	第一次股权激励业绩指标	第二次股权激励指标	
	归属于挂牌公司股东净利润指标	归属于挂牌公司 股东净利润指标	收入指标
2021 年	26,738,891.31	-	-
2022 年	28,012,171.85	-	-
2023 年	29,285,452.39	30,149,046.82	290,167,179.37

2024年	30,558,732.92	31,027,174.40	326,438,076.79
2025年	31,832,013.46	31,905,301.97	362,708,974.22
2026年	-	32,783,429.55	386,889,572.50
2027年	-	33,661,557.13	411,070,170.78

由上表可见，两次股权激励均从归属于挂牌公司股东净利润指标进行考核，两次股权激励的归母净利润指标均指剔除激励计划股份支付费用影响后经审计的归属于公司股东的净利润，本次股权激励的归属于挂牌公司股东的净利润指标高于第一次股权激励。

公司主营业务为煤矿设备的加工与销售，作为传统的装备制造业，普遍存在高投入、低产出、利润空间狭窄等问题，2021年、2022年，公司营业收入增长率分别为26.71%、29.13%，但同期毛利率分别为27.85%、24.77%，利润空间呈现下降趋势，且2023年行业竞争进一步加剧，2023年1-6月，公司营业收入增长率为9.78%，**毛利率为24.63%，较2022年同期下降4.21个百分点**，净利润增长率为6.68%，**2022年同期净利润增长率为20.73%**。由于公司整体规模的逐年扩大，公司预计未来净利润金额将逐渐增加，但增长率将逐步趋于稳定，因此公司结合净利润指标激励性及可实现性设定相应业绩指标。考虑到营业收入增长率也是用以衡量企业经营效益的重要指标，结合公司近两年营业收入增长情况，并考虑本次计划的激励性及可操作性，本次股权激励计划增加营业收入增长指标作为公司层面业绩考核指标，旨在激励相关人员履职尽责，努力进一步扩大公司规模。

四、 激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务	是否为持股 5% 以上股东、实际控制人及其近亲属	获授的限制性股票数量（股）	占激励计划拟授出权益总量的比例（%）	涉及的标的股票数量（股）	标的股票数量占激励计划公告日股本总额的比例（%）	标的股票来源
一、董事、高级管理人员							
马继磐	董事、总经理	否	2,000,000	38.91%	2,000,000	2.43%	向激励对象发行股票
许俊嫡	董事	否	80,000	1.56%	80,000	0.10%	向激励对象发行股票
二、核心员工							
郭锋莉	核心员工	否	15,000	0.29%	15,000	0.01%	向激励对象发行股票

李志文	核心员工	否	30,000	0.58%	30,000	0.04%	向激励对象发行股票
雷强宏	核心员工	否	40,000	0.78%	40,000	0.05%	向激励对象发行股票
王国柱	核心员工	否	200,000	3.89%	200,000	0.24%	向激励对象发行股票
叶力平	核心员工	否	200,000	3.89%	200,000	0.24%	向激励对象发行股票
张文平	核心员工	否	1,000,000	19.46%	1,000,000	1.22%	向激励对象发行股票

王云燕	核心员工	否	20,000	0.39%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
张伟伟	核心员工	否	40,000	0.78%	40,000	0.05%	向激励对象发行股票
郭慧华	核心员工	否	40,000	0.78%	40,000	0.05%	向激励对象发行股票
薛文杰	核心员工	否	30,000	0.58%	30,000	0.04%	向激励对象发行股票
张红霞	核心员工	否	40,000	0.78%	40,000	0.05%	向激励对象发行股票

杨瑞	核心员工	否	160,000	3.11%	160,000	0.19%	向激励对象发行股票
石砚博	核心员工	否	20,000	0.39%	20,000	0.02%	向激励对象发行股票
王强	核心员工	否	30,000	0.58%	30,000	0.04%	向激励对象发行股票
连晓伟	核心员工	否	600,000	11.67%	600,000	0.73%	向激励对象发行股票
力长城	核心员工	否	70,000	1.36%	70,000	0.08%	向激励对象发行股票

李炜	核心员工	否	30,000	0.58%	30,000	0.04%	向激励对象发行股票
苏俊	核心员工	否	100,000	1.95%	100,000	0.12%	向激励对象发行股票
李志国	核心员工	否	80,000	1.56%	80,000	0.10%	向激励对象发行股票
李兴东	核心员工	否	40,000	0.78%	40,000	0.05%	向激励对象发行股票
张凯	核心员工	否	60,000	1.17%	60,000	0.07%	向激励对象发行股票

霍建周	核心员工	否	65,000	1.26%	65,000	0.08%	向激励对象发行股票
白佩佩	核心员工	否	30,000	0.58%	30,000	0.04%	向激励对象发行股票
刘永亮	核心员工	否	80,000	1.56%	80,000	0.10%	向激励对象发行股票
郭晓刚	核心员工	否	40,000	0.78%	40,000	0.05%	向激励对象发行股票
预留权益			0	0%	0	0%	-
合计			5,140,000	100%	5,140,000	6.25%	-

公司于2023年8月11日公告本次《股权激励计划（草案）》，2023年8月25日，核心员工任培镜向公司递交辞职申请，因此本次股权激励计划授予数量及人员名单进行相应调整。

公司董事、部分核心员工在本次股权激励计划中拟授予的比例较高的原因如下：

姓名	职务	入职时间	分管工作内容	本次股权激励前持股比例
马继磐	董事兼总经理	2022年	对公司生产、经营全面负责	0
张文平	技术总监	2022年	智能化、信息化、数字化及品质保障	0
连晓伟	销售总监	2019年	市场开发与运营	1.40%

总经理马继磐作为公司董事兼总经理，从业经验丰富，先后担任过大型国企车间主任、分厂厂长、质量部长、总经理、外资企业董事长。负责公司整体战略的规划、决策制定、组织运营、风险防控、资源配置、外部关系维护。

技术总监张文平，分管公司智能化部的筹建和运营。1. 主导矿用高压变频器和变频一体机，三机状态检测等公司战略发展方向新产品的研发，生产和制造；以及主导公司数字化，信息化，智能化的转型发展。2. 分管公司产品的质量控制和改进，质量管理体系建设等质量保证工作。

销售总监连晓伟，分管公司营销部。负责营销目标管理、营销政策管理、市场及客户管理、营销过程管理（售前、售中、售后）、营销服务管理等工作，以公司战略目标为导向，促进营销目标的完成。

公司总经理马继磐作为核心管理层，技术总监张文平作为公司研发新产品智能化负责人，销售总监连晓伟作为公司市场开拓的领军人，均是我公司业务发展、技术创新推动的主力，未来仍将在各自负责领域发挥重要作用。同时，随着近年市场竞争的加剧，竞争对手对高端人才的争夺进一步加剧，此次授予权益比例较高主要是基于留住高端人才、核心人才的目的所作出的，马继磐、张文平、

连晓伟在本次获授权益分配时，充分考虑其历史贡献基础上，同时根据其岗位价值、战略价值、未来发展潜力等要素综合确定。

本次股权激励计划参与人员中部分与前次股权激励计划存在重合，具体情况如下：

姓名	职务	入职时间	分管工作内容	第一次授予股票（股）	第一次授予占激励计划总量的比例（%）	第一次授予后持股数量	第一次授予后占公司股本比例	第二次授予股票（股）	第二次授予占激励计划总量的比例	第二次授予占公司股本总额比例	第二次授予后占公司股本比例（%）
许俊嫡	销售部部长	2011年	公司的投标工作以及销售后勤工作	360,000	6.00	507,240	0.61	80,000	1.56	0.1	0.59
杨瑞	车间装配主任	2013年	公司产品的组装	48,000	0.80	48,000	0.06	160,000	3.11	0.19	0.23
王强	采购市场主管兼公司车辆班长	2021年	负责设备，备件的市场开发，对到货的及时性 & 采购货物质量负责	72,000	1.20	72,000	0.09	30,000	0.58	0.04	0.10
连晓伟	销售总监	2019年	公司营销策略	1,440,000	24.00	1,440,000	1.72	600,000	11.67	0.73	2.01

力长城	销售大区负责人	2019年	各个区域销售工作	156,000	2.60	156,000	0.19	70,000	1.36	0.08	0.22
苏俊	控股子公司总经理	2016年	子公司整体运作	360,000	6.00	502,314	0.60	100,000	1.95	0.12	0.67
霍建周	采购部副总经理	2014年	公司整体采购	120,000	2.00	379,200	0.45	65,000	1.26	0.08	0.48
白佩佩	采购部部长	2011年	采购日常管理	24,000	0.40	24,000	0.03	30,000	0.58	0.04	0.06

许俊嫡、连晓伟、力长城作为公司销售主干，对公司未来市场开拓有着重要的作用，连晓伟作为公司销售总监，2019年入职以来带领公司销售团队实现业绩快速增长，销售大区负责人力长城，常年坚守在销售岗位，自入职以来，为公司的取得了大额销售订单，销售部长许俊嫡，勤恳敬业，是公司投标的主要负责人，为公司业务开拓及项目获取提供强有力的支持，目前，公司的整体战略目标明确，对销售部也明确了任务指标，近期，随着国外煤炭进入中国市场，中国煤炭价格大幅下跌，考虑到未来公司业绩指标的实现，以及未来市场的激烈竞争，若近几年市场占有率无法快速提升，公司后期增长将乏力，销售部门承担较大业绩压力，因此给予销售主要负责人二次股权激励，是综合其在历史贡献的基础上，根据其未来在公司的战略价值以及岗位价值进行的决策，是和本次股权激励目的相匹配的；

苏俊分管公司的主要控股子公司太原铎邝网络技术有限责任公司的整体运营，在市场竞争日益激烈的环境下，太原铎邝公司通过“矿宝网（www.kuang100.com）”平台发布产品信息，扩大客户源，一定程度上会给公司增加销售渠道，为公司的销售目标增砖添瓦，同时，为实现公司战略目标，在本年度同样给子公司制定了较高的考核指标，考虑到本年度子公司业绩指标的考核难度，对其负责人

进行股权激励，是和本次股权激励目的相匹配的；

公司销售目标的实现，离不开采购部的及时采购以及生产部加班加点的按时交产，为达到公司战略目标的实现，公司同样给与采购部降本采购的指标任务，以及对生产部进行降本增效的考核，这就要求采购部及时围绕产出、成本、客户需求等进行及时且高质量采购，要求生产部及时制定生产计划，整合生产资源和设备资源，实现高效产出，完成产品交付，故对采购部副总霍建周、采购部部长白佩佩、采购市场主管王强及车间装配主任杨瑞进行二次股权激励。

第六章 激励计划的有效期，限制性股票的授予日、限售期及解限售安排

一、 激励计划的有效期

本次股权激励计划的有效期为（84）个月，有效期从首次授予权益日起不超过10年。

二、 激励计划的授予日

本次股权激励计划的授予日为股东大会审议通过本激励计划之日。

经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内授予权益，并完成登记、公告等相关程序。

授予日必须为交易日。

不得在下列期间内对激励对象授出权益：

- 1、公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对本公司股票及其他证券品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露后二个交易日内；
- 4、中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

如公司持有百分之五以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为被激励对象在权益授予前6个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟6个月授予其权益。前述推迟的期限不算在60日期限之内。

三、 激励计划的限售期

激励计划授予的限制性股票的限售期为自限制性股票授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月、48个月、60个月。激励对象获授权益与首次行使权益的间隔不少于12个月，每期行使权益时限不少于12个月。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由于资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细等而增加的股份同时受解除限售条件约束，且解除限售之前不得转让、用于担保或偿还债务等。届时，若限制性股票不得解除

限售，则因前述原因获得的股份同样不得解除限售。

四、 解限售安排

授予的限制性股票的解限售安排如下表所示：

解限售安排	解限售期间	解限售比例（%）
第一个解限售期	自授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个解限售期	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	20%
第三个解限售期	自授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	20%
第四个解限售期	自授予登记完成之日起48个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起60个月内的最后1个交易日当日止	20%
第五个解限售期	自授予登记完成之日起60个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起72个月内的最后1个交易日当日止	20%
合计	-	100%

在解锁期，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜，未满足解锁条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。回购价格为授予价格，具体解锁条件参见本股权激励草案“第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件”之“二、行使权益的条件”之“（三）公司业绩指标、（四）个人业绩指标”。

五、 禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体内容如下：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（二）激励对象为公司持有百分之五以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

第七章 限制性股票的授予价格及确定方法

一、 授予价格

限制性股票的授予价格为1.75元/股，授予价格不低于股票票面金额。

二、 授予价格的确定方法

（一） 确定方法

限制性股票授予价格的确定方法为：

√ 二级市场股票交易均价 √ 每股净资产 □ 资产评估价格

√ 前期发行价格 □ 同行业可比或可参照公司价格 □ 其他

授予价格不低于有效的市场参考价的50%。

（二） 定价方式的合理性说明

1、 二级市场股票交易均价

公司于2015年8月18日在全国股转系统挂牌，目前新三板创新层公司，股票转让方式为集合竞价交易。

公司于2023年8月9日召开董事会，审议通过本次股权激励计划草案，于2023年8月11日披露本次股权激励计划（草案）。因核心员工任培镜向公司递交辞职申请，本次股权激励计划授予数量及人员名单进行相应调整，公司于**2023年9月18日召开董事会审议通过了本次股权激励计划草案（第二次修订稿）**，于**2023年9月20日披露本次股权激励计划（草案）（第二次修订稿）**。

本次股权激励计划（草案）（第二次修订稿）审议的董事会前1个交易日、前20个交易日、前60个交易日、前120个交易日股票交易数据如下：（本数据截至2023年9月15日收盘）

交易时段	成交量（股）	成交额 （万元）	有交易的交 易日数量	交易均价 （元）	平均换手率 （%）
前1个交易日	-	-	-	-	-
前20个交易日	3,058,983	1,070.53	8	3.50	0.4219
前60个交易日	3,073,910	1,075.45	23	3.499	0.1436
前120个交易日	3,094,727.00	1,082.26	41	3.497	0.0718

（交易均价计算公式：区间总成交金额/区间总成交股票数量）。

如上表所示，本激励计划草案（修订稿）的董事会会议召开日前1个交易

日无交易，前20、60、120日的交易均价分别为3.50元/股、3.499元/股、3.497元/股，交易均价较为接近，以本激励计划草案公告前20个交易日均价为有效市场参考价，本次授予价格不低于上述交易均价的50%。

2、每股净资产

根据立信会计师事务所（特殊普通合伙）于2023年4月24日出具的信会师报字[2023]第ZB10765号标准无保留意见审计报告，截止2022年12月31日，公司经审计的归属于挂牌公司股东的净资产为142,365,443.69元，归属于公司股东的每股净资产为1.73元/股。根据公司2022年度利润分配预案，公司以未分配利润向全体股东每10股派发现金红利1.25元（含税），扣除现金分红的影响，每股净资产为1.61元/股。本次价格不低于扣除现金分红影响后的经审计的每股净资产。

3、前次股权激励授予价格

本激励计划草案公告以前，公司共实施了1次股权激励计划，具体情况如下：2021年5月21日，公司召开第二届董事会第十六次会议，2021年6月9日，公司召开2021年第三次临时股东大会，审议通过以1.50元/股的价格授予激励对象共计5,000,000股限制性股票，其中首次授予4,459,200股。2021年9月，公司进行2021年半年度权益分派，已授予部分的股份数量由4,459,200股调整为5,100,000股，价格由1.50元/股调整为1.25元/股。2021年11月8日，公司召开第三届董事会第六次会议，2021年11月23日，公司召开2021年第八次临时股东大会，审议通过以1.25元/股实施股权激励预留股份授予，预留股份授予数量为900,000股。本次授予价格高于前次价格；

4、有效市场参考价及确认方法

公司确定本次限制性股票授予价格的有效市场参考价为下列价格中的较高者：（1）公司最近一期经审计的每股净资产价格（扣除现金分红的影响）1.61元/股；（2）前次发行价格即前次股权激励授予价格1.25元/股（扣除2021年半年度权益分派的影响）；（3）二级市场交易均价3.50元/股。本次限制性股票的有效市场参考价格为3.50元/股，授予价格不低于股票票面金额，且不低于上述有效市场参考价的50%（即1.75元/股）。

本次限制性股票的有效市场参考价选取二级市场交易均价，同时结合公司

所处行业的市场环境，考虑激励效果的充分发挥，并与激励对象充分沟通后确定。参照交易规则中“授予价格不低于有效的市场参考价的50%”，经公司综合考虑后设定为1.75元/股，有利于公司的持续发展，具备合理性。

5、定价依据

首先，公司实施本计划的根本目的是为了促进公司发展，以更好地维护股东利益。基于上述目的，公司董事会综合考虑本次激励方案对公司董事、高级管理人员、核心人员的激励初衷、公司与董事、高级管理人员、核心人员利益深度捆绑持续发展的需求、激励对象的支付能力确定授予价格及定价方法。

其次，本着激励与约束平衡的原则，本激励计划设置归属于挂牌公司股东的净利润和营业收入增长目标，该目标的实现需要激励对象充分发挥主观能动性和创造性，本次授予价格需要具有相应的激励力度，使其与公司未来发展要求相匹配。

综上所述，本次股票发行的价格综合考虑了公司股票二级市场交易价格、每股净资产、前次股票发行价格、现金分红等多种因素，并与发行对象进行沟通后最终确定。本次发行价格公允，不会侵害公司和其他股东权益。

第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件

一、 获授权益的条件

本次股权激励不存在获授权益条件。

(一) 公司未发生如下负面情形

序号	挂牌公司负面情形
1	挂牌公司最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告
2	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	挂牌公司被列为失信联合惩戒对象名单
5	法律法规规定不得实施股权激励的情形
6	中国证监会及股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形

(二) 激励对象未发生如下负面情形

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	激励对象被列为失信联合惩戒对象名单
7	法律法规规定不得参与公司股权激励的情形
8	中国证监会及股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形

二、 行使权益的条件

(一) 公司未发生如下负面情形：

序号	挂牌公司负面情形
1	挂牌公司最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告
2	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规被中国证监会及其派出机构行政处罚
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	挂牌公司被列为失信联合惩戒对象名单
5	法律法规规定不得参与公司股权激励的情形
6	中国证监会及股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形

(二) 激励对象未发生如下负面情形：

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任

2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	激励对象被列为失信联合惩戒对象名单
7	法律法规规定不得参与公司股权激励的情形
8	中国证监会及股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形

（三）公司业绩指标

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个解限售期：以 2022 年净利润为基数，2023 年实现的净利润较 2022 年增长不低于 3%或以 2022 年营业收入为基数，2023 年实现的营业收入较 2022 年增长 20%；
2	第二个解限售期：以 2022 年净利润为基数，2024 年实现的净利润较 2022 年增长不低于 6%或以 2022 年营业收入为基数，2023 年实现的营业收入较 2022 年增长不低于 35%；
3	第三个解限售期：以 2022 年净利润为基数，2025 年实现的净利润较 2022 年增长不低于 9%或以 2022 年营业收入为基数，2023 年实现的营业收入较 2022 年增长不低于 50%；
4	第四个解限售期：以 2022 年净利润为基数，2026 年实现的净利润较 2022 年增长不低于 12%或以 2022 年营业收入为基数，2023 年实现的营业收入较 2022 年增长不低于 60%
5	第五个解限售期：以 2022 年净利润为基数，2027 年实现的净利润较 2022 年增长不低于 15%或以 2022 年营业收入为基数，2023 年实现的营业收入较 2022 年增长不低于 70%；

本激励计划的考核年度为 2023-2027 年五个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标（解除限售条件）如上表所示。

注：1、上述指标均以公司经审计的合并报表所载数据为准；

2、上述业绩指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺；

3、上述净利润是指剔除本次激励计划股份支付费用影响后经审计的归属于公司股东的净利润；

存在1期同时实施的股权激励计划，各期激励计划设立的公司业绩指标的相关性为业绩考核指标相互独立，本期股权激励计划财务指标不低于前次股权激励，具体对比情况如下：

本次股权激励及2021年第一次股权激励均从公司业绩指标和个人业绩指标两个方面进行考核，个人业绩指标设置为考核当年个人考核结果均为合格。公司业绩指标方面，两次股权激励均设置了净利润考核指标，具体对比情况如下：

解除限售期	第一次股权激励业绩指标	第二次股权激励指标	
	归属于挂牌公司股东净利润指标	归属于挂牌公司股东净利润指标	收入指标
2021年	26,738,891.31	-	-
2022年	28,012,171.85	-	-
2023年	29,285,452.39	30,149,046.82	290,167,179.37
2024年	30,558,732.92	31,027,174.40	326,438,076.79
2025年	31,832,013.46	31,905,301.97	362,708,974.22
2026年	-	32,783,429.55	386,889,572.50
2027年	-	33,661,557.13	411,070,170.78

由上表可见，两次股权激励均从归属于挂牌公司股东净利润指标进行考核，两次股权激励的归母净利润指标均指剔除激励计划股份支付费用影响后经审计的归属于公司股东的净利润，本次股权激励的归属于挂牌公司股东的净利润指标高于第一次股权激励。

公司主营业务为煤矿设备的加工与销售，作为传统的装备制造业，普遍存在高投入、低产出、利润空间狭窄等问题，2021年、2022年，公司营业收入增长率分别为26.71%、29.13%，但同期毛利率分别为27.85%、24.77%，利润空间呈现下降趋势，且2023年行业竞争进一步加剧，2023年1-6月，公司营业收入增长率为9.78%，**毛利率为24.63%，较2022年同期下降4.21个百分点**，净利润增长率为

6.68%，**2022年同期净利润增长率为20.73%**。由于公司整体规模的逐年扩大，公司预计未来净利润金额将逐渐增加，但增长率将逐步趋于稳定，因此公司结合净利润指标可实现性设定相应业绩指标。考虑到营业收入增长率也是用以衡量企业经营效益的重要指标，结合公司近两年营业收入增长情况，并考虑本次计划的激励性及可操作性，本次股权激励计划增加营业收入增长指标作为公司层面业绩考核指标，旨在激励相关人员履职尽责，努力进一步扩大公司规模。

（四）个人业绩指标

本次股权激励包括董事、高级管理人员，存在个人业绩指标。

序号	激励对象个人绩效指标		
1	激励对象在等待期内须持续在岗		
2	激励对象不存在违反公司管理制度给公司造成经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司处分的情形		
3	激励对象无自行辞职，或因个人原因被公司解除劳动合同或聘用合同的情形		
4	公司业绩指标对应考核年度，激励对象个人业绩考核为“合格”及以上。届时根据下表确定激励对象的个人可解除限售比例：		
	考核结果	“合格”及以上	“不合格”
	个人可解除限售比例	100%	0%

（五）绩效考核指标合理性说明

公司本次限制性股票激励计划的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

在公司层面，公司选取业绩指标为净利润及营业收入。净利润及营业收入增长率用以衡量企业盈利能力及成长性，是衡量企业经营效益的重要指标。公司所设定的考核目标是充分考虑了公司目前经营状况、未来发展规划以及行业发展状况等综合因素，同时兼顾了实现可能性和对公司员工的激励作用，客观

公开、清晰透明，符合公司实际情况，有利于公司竞争力的提升。

1、公司目前经营情况

公司目前主要收入来自传统设备，即煤矿刮板机、转载机、破碎机以及煤矿配件等的销售，传统制造业，普遍存在高投入、低产出、利润空间狭窄等问题，且公司主要客户为山西省内大型国有煤炭企业以及民营煤炭企业，公司业绩受国家政策、市场需求、供求形势的影响较大，在 2023 年煤炭市场下滑的背景下，公司所售产品在市场以及利润空间方面受到了比较大的冲击，为了公司长期稳定发展，公司未来将在继续围绕主要产品的同时，加大研发新产品，向智能化、信息化转型，从长远来看，公司研发的矿用高压变频器和变频一体机，三机状态检测等具有公司战略发展方向的新产品，有望为公司的业绩提供新的增长点。

2、市场情况

公司目前主要客户为煤炭企业，从公司下游企业来看，今年煤炭价格以走弱为主，直接导致公司在 2023 年上半年净利润增长率较之前大幅度下降，在未来的市场中，如果公司单纯依靠传统制造业，很难有大的增长幅度，故公司在本年大力研发新产品，努力向智能化、信息化转型，公司研发新产品矿用高压变频器和变频一体机，三机状态检测等，有望在市场中取得新的成就，但是，新产品的研发需要一定的投入，在新产品的推广期，不会有很高的利润空间，综合目前的市场需求、供需形势、公司新产品的研发进度及推广周期，公司本次股权激励设置的净利润增长率以及营业收入增长率指标存在一定挑战。

3、同行业可比公司业绩增长对比情况

公司统计了同行业上市公司 2020-2023 上半年净利润增长率以及营业收入增长率，并与公司进行对比如下：

公司	项目	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年 1-6 月
山东矿机 (002526.SZ)	营业收入增长率	-4.02%	9.35%	5.22%	14.12%
	净利润增长率	-38.23%	-39.72%	69.95%	100.35%
林州重机	营业收入增长	-13.53%	-49.79%	146.46%	72.38%

(002535.SZ)	率				
	净利润增长率	101.96%	-1,203.19%	104.10%	1,032.49%
天地科技 (600582.SH)	营业收入增长率	6.03%	14.69%	16.31%	10.37%
	净利润增长率	28.32%	18.82%	28.68%	17.09%
同行业平均水平	营业收入增长率	-3.84%	-8.58%	56.00%	32.29%
	净利润增长率	30.68%	-408.03%	67.58%	383.31%
多尔晋泽	营业收入增长率	36.66%	26.71%	29.13%	9.78%
	净利润增长率	-20.41%	30.52%	22.93%	6.68%

如上表所示，2020-2023 年上半年同行业上市可比公司业绩波动幅度较大。结合同行业公司的业绩波动情况分析本次股权激励计划的指标设置：首先，林州重机和天地科技的营业收入三年平均增长率 11%-39%之间，山东矿机营业收入平均增长率为 6.17%。2020 年-2023 年公司收入规模呈现上升趋势，但 2023 年上半年增速下降幅度较大，我公司将营业收入指标定为在 2022 年营业收入的基础上，每年递增 10%-20%，具有较强的挑战性；其次，从净利润指标看，同比行业波动幅度均比较大，我公司近三年净利润增长率平均值为 11%，但是，随着今年煤炭行业的下滑趋势明显，公司面对激烈的市场竞争，再加上公司固定成本、折旧、财务费用等的大幅增加，使得公司利润空间趋于狭窄，2023 年上半年净利润增长率仅 6.68%，**2022 年同期净利润增长率为 20.73%**。故我公司根据目前的实际情况，对归属于挂牌公司股东的净利润指标设定每年递增 3%，具有较大的挑战性。

综上，公司业绩指标的制定充分考虑公司实际业绩情况及当前行业市场状况。公司设定的指标，具有较大的达成难度，同时本次激励目的也是促进公司员工积极性，在现有市场环境下，努力拓展市场。本次股权激励有利于未来扩大市场占有率，有利于公司长久稳定健康的发展，业绩指标设定对于公司具有较大的挑战性和激励意义。公司前次及本次股权激励均是根据公司当时的实际情况做出的，都是为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀

人才的前提下，充分调动公司员工的积极性，有利于公司未来发展战略和经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还将设置绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行使权益、解除限售的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

第九章 股权激励计划的调整方法

一、 限制性股票数量的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票授予登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，限制性股票数量的调整方法如下：

在激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票授予登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，限制性股票数量的调整方法如下：

(一) 资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股、拆细后增加的股票数量，下同）； Q 为调整后的限制性股票数量。

(二) 配股

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例，下同）； Q 为调整后的限制性股票数量。

(三) 缩股 $Q=Q_0 \times n$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票，下同）； Q 为调整后的限制性股票数量。

(四) 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的数量不做调整。

二、 限制性股票授予价格的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票授予登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，限制性股票授予价格的调整方法如下：

(一) 资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率； P 为调整后的授予价格。

(二) 配股

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例； P 为调整后的授予价格。

(三) 缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例； P 调整后的授予价格。

(四) 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

(五) 派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。

三、 激励计划调整的程序

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告。发生除上述情形以外的事项需要调整权益数量和授予价格的，公司必须提交股东大会审议。

第十章 股权激励的会计处理

一、 会计处理方法

按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值进行计量，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、授予日

按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，本股权激励为权益结算股份支付，在授予日不做会计处理。

2、解除限售日前的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售比例将取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益。

3、解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，则由公司进行回购注销，按照会计准则及相关规定处理。

4、限制性股票的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第11号——股份支付》及《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》等相关规定，对限制性股票的公允价值进行计量。

每股限制性股票的股份支付=限制性股票授予日股份公允价格-授予价格。

二、 预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

本次股权激励价格为**1.75元/股**，授予价格的定价主要基于最近一年经审计的每股净资产、前期发行价格情况、二级市场交易价格情况，公司确定本次限制性股票授予价格具体依据如下：（1）根据2022年年度报告，公司经审计的每股净资产1.73元/股，扣除现金分红影响后的每股净资产1.61元/股；（2）公司前次股权激励价格为1.25元/股；（3）**根据本次股权激励计划（草案）（第**

二次修订稿) 公告前20个交易日、前60个交易日、前120个交易日的交易分别为3.50元/股、3.499元/股、3.497元/股，均价较为接近，公司以董事会召开前20个交易日交易均价3.50元/股对授予的限制性股票的公允价值进行了预测算。

本激励计划拟授予5,140,000股，授予价格为1.75元/股，应确认的股份支付总费用为8,995,000.00元。假设本次股权激励计划于2023年11月1日完成授予，则对各期会计成本的影响预估如下表所示：

限制性股票数量(股)	5,140,000
授予日公允价值(元/股)	3.50
授予价格(元/股)	1.75
需摊销的总费用(元)	8,995,000
其中：2023年度(元)	684,619.44
2024年度(元)	3,807,883.33
2025年度(元)	2,158,800.00
2026年度(元)	1,309,272.22
2027年度(元)	734,591.67
2028年度(元)	299,833.33

注：1、上述摊销费用预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述摊销费用预测对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑本次激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团

队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

第十一章 股权激励计划的相关程序

一、 激励计划的生效程序

(一) 董事会应当依法对本激励计划进行审议并做出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公告程序后，将本激励计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施限制性股票的授予、解除限售、回购、注销、审议激励对象获授权益、行使权益的条件是否成就、因标的股票除权、除息或其他原因调整权益价格或者数量等工作。

(二) 监事会应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

(三) 公司董事会审议通过本激励计划后的2个交易日内，公司公告董事会决议公告、本激励计划草案等。

(四) 公司应当在股东大会召开前，通过全国中小企业股份转让系统信息披露平台(www.neeq.com.cn)公告经董事会审议通过的激励名单，并在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。公司监事会应当充分听取公示意见，在公示期后对股权激励名单进行审核，同时就本次股权激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

(五) 主办券商应当对本激励计划和公司、激励对象是否符合《监管指引》及有关法律法规规定出具合法合规专项意见，并在审议本次股权激励计划的股东大会召开时间4个交易日前披露。

(六) 公司股东大会应该就《监管指引》规定的本次股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，并披露股东大会决议。公司股东大会审议本次股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

(七) 本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、解除限售、回购、注销等工作。

二、 授出权益的程序

(一)股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《山西多尔晋泽煤机股份有限公司限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

(二)本次股权激励除约定不得成为激励对象的情形外，未设置其他获授权益的条件。因此，本次激励计划经股东大会审议通过后同时披露限制性股票的授予公告。

(三)公司授予权益后，应当向股转公司提出申请，经股转公司确认后，由证券登记结算机构办理登记事宜。

(四)公司董事会应当在授予的限制性股票登记完成后，及时披露相关实施情况的公告。

三、 行使权益的程序

(一)在解除限售日前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。满足解除限售条件的，公司在5个交易日内召开董事会审议解除限售事宜，董事会应当就本激励计划设定的解除限售条件是否成就进行审议，监事会、主办券商应当同时发表明确意见。激励对象持有的满足解除限售条件的限制性股票，公司统一办理解除限售事宜；对于未满足条件的，由公司统一按回购价格回购注销，公司应当及时披露相关事实情况的公告。

(二)公司解除激励对象限制性股票限售前，应在董事会决议公告披露后的5个交易日内，向全国股转公司提出申请，经全国股转公司同意后，由登记结算公司办理登记结算事宜，并根据股票解除限售的相关规定披露限制性股票解除限售公告。

(三)限制性股票回购注销，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

(四)激励对象可转让已解除限售的限制性股票。公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、行政法规和规范性文件的规定。

四、 激励计划的变更、终止的程序

（一）本激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议通过本激励计划之前可进行变更，变更需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划后拟进行变更的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

（1）新增提前解除限售情形；

（2）降低授予价格的情形。

3、监事会应当就变更后的激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

4、主办券商应当就公司变更方案是否符合《监管指引》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

5、股东大会可在其权限范围内将本激励计划的变更事宜授权董事会办理。

（二）本激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施股权激励的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后拟终止实施股权激励的，应当由董事会、股东大会审议决定。

3、主办券商应当就公司终止实施本激励计划是否符合《监管指引》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

4、终止实施本激励计划的，公司应当在履行相应审议程序后向全国股转公司提出申请，经全国股转公司同意后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

五、 注销程序

终止实施股权激励计划或者激励对象未达到限制性股票解限售条件时，相应的回购注销程序及安排为（一）当出现本激励计划规定的应当回购注销限制性股票情形的，公司应当召开董事会审议回购注销方案等相关事宜并及时公告；（二）公司按照本激励计划的规定回购注销限制性股票时，应符合法律、法规、中国证监会、全国股转公司及登记结算机构关于股票回购的相关规定；（三）公司按本激

励计划规定回购注销限制性股票的，除本计划另有约定外，回购价格为授予价格。激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股或派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，尚未解除限售的限制性股票如果发生回购情形，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购数量和回购价格做相应的调整，调整方式详见本激励计划“第九章激励计划的调整方法”。

第十二章 公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行

一、 公司发生异动的处理

如公司发生控制权变更、合并、分立、终止挂牌等事项时，公司终止实施股权激励计划。

如公司发生下列情形，本激励计划终止实施，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格：①挂牌公司最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告的；②最近12个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚的；③因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查等情形。

公司因本计划信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予条件或行使权益安排的，激励对象持有的未解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。已解除限售的，激励对象应当返还已获授权益和收益。若激励对象的权益已解除限售并卖出，则激励对象应当返还本激励计划所获得的收益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益和收益而遭受损失的，可按照本计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、 激励对象个人情况发生变化的处理

如激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时，按以下方式执行：（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司控股子公司内任职的，其获授的限制性股票完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系或返（反）聘协议的，激励对象已解除限售的限制性股票继续有效，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按回购价格回购注销，回购价格为授予价格。（二）激励对象因辞职、公司裁员、劳动合同期满或返（反）聘协议期限届满而离职，激励对象已解除限售的限制性股票继续

有效，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。（三）激励对象退休返聘的，若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的，其已获授并已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。若激励对象退休而离职的，其已获授并已解除限售部分不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。（四）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：1、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，在情况发生之日，其获授的限制性股票将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入可解除限售条件。2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已解除限售的限制性股票继续有效，其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

（五）激励对象身故，应分以下两种情况处理：1、激励对象因执行职务身故的，其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，已获授但尚未解除限售的限制性股票按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入可解除限售条件。董事会可以根据个人贡献程度决定追加现金补偿。2、激励对象因其他原因身故的，其已解除限售的限制性股票继续有效，其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。（六）激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分的个人所得税。其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

如激励对象发生下列可能损害公司利益的情形，本激励计划终止实施，未授予的权益不再授予，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售：①激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的；②存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形的；③最近12个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚的；④最近12个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选等；⑤对挂牌公司发生上述情形负有个人责任。

第十三章 限制性股票回购注销原则

一、 限制性股票的回购价格

除本激励计划另有约定外，限制性股票回购价格为授予价格(扣除因权益分派等导致股本和股票价格变动的影响)回购。

二、 回购价格和回购数量的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等影响公司股本总额或公司股票价格及数量事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格及数量做相应的调整。

本激励计划回购数量及回购价格的调整方法详见本激励计划“第九章激励计划的调整方法及程序”。

三、 回购价格和回购数量的调整程序

本激励计划回购数量及回购价格的调整程序详见本激励计划“第九章激励计划的调整方法及程序”。

本激励计划回购注销的程序详见本激励计划“第十一章激励计划的实施程序”之“五、回购/注销程序”。

公司应及时召开董事会审议限制性股票回购价格和数量调整方案及回购股份的方案，并及时披露董事会决议公告，同时依法将回购股份的方案提交股东大会批准，并及时公告。

第十四章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《山西多尔晋泽煤机股份有限公司限制性股票授予协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十五章 公司与激励对象各自的权利义务

一、 公司的权利与义务

(一) 公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核若激励对象未达到本激励计划所确定的解除限售条件，公司将按本激励计划规定，回购激励对象相应的尚未解除限售的限制性股票。

(二) 公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，或者激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，公司有权按授予价格回购注销激励对象尚未解除限售的限制性股票。

(三) 公司确定本激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

(四) 公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括但不限于为其贷款提供担保。

(五) 公司应及时按照有关规定履行激励计划信息披露等义务。

(六) 公司应当根据本激励计划及中国证监会、全国股转公司、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足解除限售条件的激励对象按规定解除限售。但若因非公司原因造成激励对象未能按其意愿解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(七) 公司有权根据国家税法的规定，代扣代缴激励对象应当缴纳的个人所得税及其他税费。

(八) 公司有权根据本激励计划的规定提前终止本激励计划并回购注销尚未解除限售的限制性股票。

(九) 法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》规定的其他权利及义务。

二、 激励对象的权利与义务

(一)激励对象应当按照公司所聘岗位要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

(二)激励对象有权且应当按照本计划的规定办理限制性股票解除限售事宜，并按规定进行股份限售。

(三)激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

(四)激励对象获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务，禁售期内不得转让。激励对象所获授的限制性股票，经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票的分红权、配股权等。但激励对象因获授的限制性股票而取得的股票形式的孳息(包括但不限于资本公积转增的股份、派送的股票红利、配股股份、增发时向原股东配售的股份等)同时限售，在限售期、禁售期内不得在二级市场出售或以其他方式转让，限售期内不得用于担保或偿还债务。

(五)公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有。

(六)激励对象因本计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。激励对象依法履行因本激励计划产生的纳税义务前发生离职的，应于离职前将尚未交纳的个人所得税交纳至公司，并由公司代为履行纳税义务。

(七)激励对象承诺，若因公司信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将通过本激励计划所获得的全部权益和收益返还公司。

(八)激励对象承诺，若在本激励计划实施中，出现本激励计划规定的不得成为激励对象情形的，自不能成为激励对象之日起放弃参与本计划的权利，自不能成为激励对象之日已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按回购价格回购注销。

(九)若出现提前终止实施本激励计划的情形，激励对象必须严格按照公司股东大会的决议和公司的安排，进行限制性股票解除限售、回购注销等事宜。

(十)激励对象发生本激励计划规定的涉及公司回购注销股票、激励对象返还公司收益、支付违约金等违约处罚的情形，应严格按照本激励计划的规定履

行相关义务。若拒不履行的，公司将追究其违约责任。

(十一)本激励计划经股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《山西多尔晋泽煤机股份有限公司限制性股票授予协议书》，明确约定各自在本激励协议项下的权利、义务和其他相关事项。

(十二)法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第十六章 附则

- 一、 本激励计划由公司股东大会审议通过后生效；
- 二、 本激励计划由公司董事会负责解释。

山西多尔晋泽煤机股份有限公司

董事会

2023年9月20日