

股票簡稱：首鋼資源

證券代碼：0639.HK

首鋼福山資源集團有限公司  
2026年股票期權激勵計劃  
(草案)

二〇二六年八月

## 聲明

本公司及全體董事保證本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。

## 摘要

- 一、首鋼福山資源集團有限公司2026年股票期權激勵計劃(以下簡稱「本計劃」)的制定依據是國務院國有資產監督管理委員會頒佈的《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》(國資發分配[2008]171號)、《國有控股上市公司(境外)實施股權激勵試行辦法》(國資發分配[2006]8號)、《關於印發〈關於市管企業規範實施股權和分紅激勵工作的指導意見〉的通知》(京國資發[2021]20號)、《關於進一步做好中央企業控股上市公司股權激勵工作有關事項的通知》(國資發考分規[2019]102號)和《關於印發〈中央企業控股上市公司實施股權激勵工作指引〉的通知》(國資考分[2020]178號)、香港聯合交易所《上市規則》以及《公司章程》。
  - 二、為建立與公司業績和長期戰略緊密掛鉤的長期激勵機制，從而完善整體薪酬結構體系，將核心員工的利益與股東利益、公司利益緊密連接在一起，進一步吸引、激勵和保留核心人才，為公司的長期持續發展奠定人力資源的競爭優勢，優化公司治理，從而進一步提升股東價值，特制定本計劃。
  - 三、本計劃採用股票期權作為激勵工具，股票來源為公司向激勵對象定向發行公司普通股股票。
  - 四、本計劃擬向激勵對象授予的股票期權總量不超過4,847.20萬股，約佔本計劃草案公告時公司股本總額509,106.58萬股的0.95%。其中首次授予額度為4,336.40萬股，約佔公司股本總額的0.85%，約佔授予總額的89.46%；預留授予510.8萬股，約佔授予總額的10.54%。
- 每份股票期權在滿足行權條件的情況下，擁有在有效期內以行權價格購買1股公司股票的權利。若在行權前公司發生資本公積金轉增股份、派送股票紅利、股票拆細、配股或縮股等事項，股票期權數量將根據本計劃相關規定進行調整。
- 五、本計劃首次授予的激勵對象不超過111人並加上預留名額10人，包括公司(含公司控股子公司，下同)董事、高級管理人員以及對上市公司經營業績和持續發展有直接影響的管理、技術和業務骨幹，不包括市管幹部、外部董事(含獨立非執行董事)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。預留權益的激勵對象應當在本計劃經股東會審議通過後12個月內確

定，預留激勵對象的確定標準參照首次授予的標準。

六、本計劃的有效期為6年，自股東會通過之日起計算。本計劃授予股票期權的行權限制期為自激勵對象獲授股票期權之日起24個月、36個月、48個月。股票期權在行權前激勵對象不享有投票權、股息權或其他權利。激勵對象獲授的股票期權不得轉讓、用於擔保或償還債務。在滿足行權條件的情況下，激勵對象獲授的股票期權分3批行權。具體安排如下：

| 行權安排 |        | 行權時間                                       | 可行權數量佔首次獲授權益數量比例 |
|------|--------|--------------------------------------------|------------------|
| 首次授予 | 第一個行權期 | 自首次授予日起24個月後的首個交易日起至首次授予日起36個月內的最後一個交易日當日止 | 33%              |
|      | 第二個行權期 | 自首次授予日起36個月後的首個交易日起至首次授予日起48個月內的最後一個交易日當日止 | 33%              |
|      | 第三個行權期 | 自首次授予日起48個月後的首個交易日起至首次授予日起60個月內的最後一個交易日當日止 | 34%              |

本計劃預留授予的股票期權，行權安排如下表所示：

| 行權安排 |        | 行權時間                                         | 可行權數量佔預留獲授權益數量比例 |
|------|--------|----------------------------------------------|------------------|
| 預留授予 | 第一個行權期 | 自預留授予之日起24個月後的首個交易日起至預留授予之日起36個月內的最後一個交易日當日止 | 33%              |
|      | 第二個行權期 | 自預留授予之日起36個月後的首個交易日起至預留授予之日起48個月內的最後一個交易日當日止 | 33%              |
|      | 第三個行權期 | 自預留授予之日起48個月後的首個交易日起至預留授予之日起60個月內的最後一個交易日當日止 | 34%              |

七、本計劃有效期滿後或各期行權期結束後，未行權的股票期權全部作廢。

八、本計劃下各期授予的股票期權的行權價格應為下列3個價格的最高者：

- (一) 授予日公司標的股票收盤價；
- (二) 授予日前5個交易日公司標的股票平均收盤價；
- (三) 公司標的股票面值。

若在行權前公司有資本公積金轉增股份、派送股票紅利、股票拆細、配股或縮股等事項，行權價格將根據本計劃相關規定進行調整。

九、公司承諾不為激勵對象依本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、激勵對象自行開立證券賬戶，公司不為激勵對象提供相關服務。

十一、本計劃由公司董事會審議批准後，須滿足如下條件方可實施：北京市國資委審批同意及本公司股東會批准。

十二、股東會審批通過後，公司按相關規定召開董事會對首次激勵對象進行首次股票期權的授予，並完成登記、公告等相關程序。

## 目錄

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 第一章 釋義 .....                  | 7  |
| 第二章 實施激勵計劃的目的 .....           | 8  |
| 第三章 本計劃的管理機構 .....            | 9  |
| 第四章 激勵對象的確定依據和範圍 .....        | 10 |
| 第五章 本計劃所涉及的標的股票來源、數量和分配 ..... | 12 |
| 第六章 本計劃的時間安排 .....            | 14 |
| 第七章 股票期權的行權價格及行權價格的確定方法 ..... | 17 |
| 第八章 股票期權的授予條件、行權條件 .....      | 18 |
| 第九章 股票期權激勵計劃的調整方法和程序 .....    | 22 |
| 第十章 股票期權的會計處理 .....           | 24 |
| 第十一章 本計劃的實施程序 .....           | 26 |
| 第十二章 公司、激勵對象各自的權利義務 .....     | 28 |
| 第十三章 公司、激勵對象發生異動的處理 .....     | 30 |
| 第十四章 激勵計劃的變更及終止 .....         | 32 |
| 第十五章 信息披露 .....               | 33 |
| 第十六章 其他重要事項說明 .....           | 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：

|                                  |   |                                                              |
|----------------------------------|---|--------------------------------------------------------------|
| 首鋼資源、<br>本公司、公司                  | 指 | 首鋼福山資源集團有限公司                                                 |
| 股票期權激勵計劃、<br>股權激勵計劃、<br>激勵計劃、本計劃 | 指 | 首鋼福山資源集團有限公司2026年股票期權激勵計劃                                    |
| 激勵對象                             | 指 | 按照本計劃的規定有資格參與本計劃的公司董事、高級管理人員以及對上市公司經營業績和持續發展有直接影響的管理、技術和業務骨幹 |
| 股票期權、期權                          | 指 | 公司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股票的權利                    |
| 授予日                              | 指 | 公司向激勵對象授予權益的日期，授予日必須為交易日                                     |
| 行權限制期                            | 指 | 股票期權授予日至股票期權可行權日之間的時間段                                       |
| 行權                               | 指 | 激勵對象按照激勵計劃設定的條件購買標的股票的行為                                     |
| 可行權日                             | 指 | 激勵對象可以開始行權的日期，可行權日必須為交易日                                     |
| 行權價格                             | 指 | 本計劃所確定的激勵對象購買公司股票的價格                                         |
| 行權條件                             | 指 | 根據股票期權激勵計劃激勵對象行使股票期權所必須滿足的條件                                 |
| 《178號文》                          | 指 | 《關於印發〈中央企業控股上市公司實施股權激勵工作指引〉的通知》(國資考分[2020]178號)              |
| 《20號文》                           | 指 | 《關於印發〈關於市管企業規範實施股權和分紅激勵工作的指導意見〉的通知》(京國資發[2021]20號)           |
| 《上市規則》                           | 指 | 《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》                                          |
| 《公司章程》                           | 指 | 《首鋼福山資源集團有限公司章程》                                             |
| 香港證監會                            | 指 | 香港證券及期貨事務監察委員會                                               |
| 聯交所                              | 指 | 香港聯合交易所有限公司                                                  |
| 北京市國資委                           | 指 | 北京市人民政府國有資產監督管理委員會                                           |
| 首鋼集團                             | 指 | 首鋼集團有限公司                                                     |
| 收盤價                              | 指 | 指股份於有關交易日在聯交所每日行情表所報的收市價                                     |
| 元                                | 指 | 人民幣元                                                         |
| 港元                               | 指 | 香港的法定流通貨幣                                                    |

註：

1. 本計劃所引用的財務數據和財務指標，如無特殊說明均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. 本計劃中部分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 實施激勵計劃的目的

為了進一步建立、健全公司長效激勵機制，吸引和保留優秀人才，充分調動公司董事、高級管理人員以及公司核心員工的積極性，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的長遠發展，在充分保障股東利益的前提下，按照收益與貢獻對等原則，根據《上市規則》、《國有控股上市公司（境外）實施股權激勵試行辦法》（8號文）、《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》（171號文）、《178號文》、《20號文》等有關法律、法規和規範性文件以及《公司章程》的規定，制定本計劃。

### 第三章 本計劃的管理機構

- 一、股東會作為公司的最高權力機構，負責審議批准本計劃的實施、變更和終止。股東會可以在其權限範圍內將與本計劃相關的部分事宜授權董事會辦理。
- 二、董事會是本計劃的執行管理機構。董事會下設薪酬委員會，負責擬訂和修訂本計劃並報董事會審議，董事會對激勵計劃審議通過後，報股東會審議。董事會可以在股東會授權範圍內辦理本計劃的其他相關事宜。
- 三、薪酬委員會是本計劃的監督機構，薪酬委員會應當對本計劃激勵對象名單進行審核，並對本計劃的實施是否符合相關法律、行政法規、規範性文件和證券交易所業務規則進行監督。獨立非執行董事應當就本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。
- 四、公司在股東會審議通過激勵計劃之前對其進行變更的，獨立非執行董事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獨立意見。
- 五、公司在向激勵對象授出權益前，獨立非執行董事應當就本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計劃安排存在差異，獨立非執行董事(當激勵對象發生變化時)應當同時發表明確意見。
- 六、激勵對象在行使權益前，獨立非執行董事應當就本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和範圍

### 一、激勵對象的確定依據

#### 1. 激勵對象確定的法律依據

本計劃激勵對象根據《上市規則》、《國有控股上市公司(境外)實施股權激勵試行辦法》(8號文)、《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》(171號文)、《178號文》、《20號文》等有關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的相關規定，結合公司實際情況而確定。

#### 2. 激勵對象確定的職務依據

激勵計劃的激勵對象為按照本計劃規定獲得股票期權的公司(含公司控股子公司，下同)董事、高級管理人員以及對上市公司經營業績和持續發展有直接影響的管理、技術和業務骨幹，重點激勵關鍵崗位上素質能力強、成長潛力大、市場稀缺性高、流動性較大的且對公司未來業績達成起關鍵作用的人才(不包括市管幹部、外部董事)。

### 二、激勵對象的範圍

#### 1. 本計劃激勵對象

本計劃首次授予的激勵對象不超過111人和預留人員預計不超過10人，具體包括：董事、高級管理人員及核心骨幹人員。

預留權益的授予對象應當在本計劃經股東會審議通過後12個月內明確，經薪酬委員會提出、獨立非執行董事發表明確意見、律師事務所發表專業意見並出具法律意見書後，由董事會審批。公司按要求及時準確披露激勵對象相關信息。超過12個月未明確激勵對象的，預留權益失效。預留激勵對象的確定標準參照首次授予的標準。

本計劃授予的激勵對象不包括市管幹部、外部董事(含獨立非執行董事)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。所有參與本計劃的激勵對象不能同時參加其他任何上市公司股權激勵計劃，已經參與其他任何上市公司激勵計劃的，不得參與本計劃。所有激勵對象必須在公司或公司控股子公司擔任職務並簽署勞動合同。

#### 2. 有下列情形之一的，不得作為本計劃的激勵對象

(1) 未在公司(含公司控股子公司)任職且不屬於公司的員工，不得參加本計劃；

- (2) 在股票期權授予日，任何持有公司5%以上有表決權的股份的人員，未經股東會批准，不得參加本計劃；
- (3) 公司市管幹部、外部董事不參與本計劃；
- (4) 最近三年利用職務便利為自己或者他人謀取屬於公司的商業機會，自營或者為他人經營與所任職公司同類業務的員工，不得參加本計劃；
- (5) 最近三年擅自披露公司秘密的員工，不得參加本計劃；
- (6) 2025年度個人績效考核得分小於70分的員工，不得參加本計劃；
- (7) 2028年2月28日前退休的員工，不得參加本計劃；
- (8) 已經參與其他任何上市公司激勵計劃的，不得參加本計劃；
- (9) 相關法律、法規或規範性文件規定以及其他不能成為激勵對象的情形；
- (10) 董事會認定的不能成為激勵對象的情形。

## 第五章 本計劃所涉及的標的股票來源、數量和分配

### 一、標的股票來源

本計劃採用股票期權作為激勵工具，涉及的標的股票來源為公司向激勵對象定向發行公司普通股股票。因行使股票期權而定向發行公司普通股股票，應受《公司章程》的所有條款約束，並應在各方面與已發行的現有股份享有同等地位。

### 二、標的股票數量

本計劃擬向激勵對象授予的股票期權總量不超過4,847.20萬股，約佔本計劃草案公告時公司股本總額509,106.58萬股的0.95%。其中首次授予額度為4,336.40萬股，約佔公司股本總額的0.85%，約佔授予總額的89.46%；預留授予510.8萬股，約佔授予總額的10.54%。

### 三、股票期權激勵計劃的分配原則

公司授予的股票期權在遵循《上市規則》和《國有控股上市公司(境外)實施股權激勵試行辦法》的基礎上，初步在各激勵對象上的分配原則如下：

| 序號 | 姓名           | 職務     | 激勵額度<br>(萬股) | 佔授予<br>總量<br>的比例 | 佔目前<br>總股本<br>的比例 |
|----|--------------|--------|--------------|------------------|-------------------|
| 1  | 陳益           | 董事會主席  | 178.4        | 3.68%            | 0.04%             |
| 2  | 李猛           | 董事總經理  | 155.8        | 3.21%            | 0.03%             |
| 3  | 王冬明          | 董事副總經理 | 169.8        | 3.50%            | 0.03%             |
| 4  | 經理層(5人)      |        | 487.4        | 10.06%           | 0.10%             |
| 5  | 核心骨幹人員(103人) |        | 3,345.00     | 69.01%           | 0.66%             |
| 6  | 首次授予合計(111人) |        | 4,336.40     | 89.46%           | 0.85%             |
| 7  | 預留授予(10人)    |        | 510.8        | 10.54%           | 0.10%             |
| 8  | 本次授予合計(121人) |        | 4,847.20     | 100.00%          | 0.95%             |

註：

1. 所有參與本計劃涉及的激勵對象不包括控股股東以外人員擔任的市管幹部、外部董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；
2. 本計劃激勵對象未參與兩個或兩個以上上市公司股權激勵計劃；
3. 本計劃有效期內，上市公司董事、高級管理人員股票期權權益授予價值不超過授予時薪酬總水平的40%。上市公司董事、高級管理人員薪酬總水平參照國有資產監督管理機構或部門的原則規定，依據公司績效考核與薪酬管理辦法確定。公司將嚴格按照上級文件要求，

加強激勵收益管理，做好極值管控和行權節奏安排，避免出現過高畸高收益；

4. 上述任何一名激勵對象通過全部有效的股權激勵計劃獲授的公司股票均未超過公司股本總額的1%；
5. 上述部分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。

## 第六章 本計劃的時間安排

### 一、股票期權激勵計劃的有效期

本計劃的有效期為6年，自股東會通過之日起計算。

### 二、股票期權激勵計劃的授予日

授予日在本計劃報北京市國資委審批通過、公司股東會審議通過後由公司董事會確定，屆時由公司召開董事會就本計劃設定的激勵對象獲授股票期權的條件是否成就進行審議，公司獨立非執行董事應當發表明確意見；律師事務所應當對激勵對象獲授股票期權的條件是否成就出具法律意見。公司董事會對符合條件的激勵對象授予股票期權，並完成登記、公告等相關程序。

授予日必須為交易日，公司在得悉內幕消息後不得授出股票期權，直至有關消息公佈後之交易日為止(包括該日)；尤其是不得在以下較早日期之前30天內授出股票期權：

- (1) 董事會為通過公司任何年度、半年度、季度及任何其他中期業績(不論是否《上市規則》所規定者)舉行的會議日期(即公司根據《上市規則》最先通知聯交所將舉行的董事會會議日期)；
- (2) 公司根據《上市規則》規定公佈年度或半年度業績的限期，或公佈季度或任何其他中期業績(不論是否《上市規則》所規定者)的限期。有關的限制截至公司公佈業績當日結束；及
- (3) 《上市規則》規定的其他限制授予股票期權的日期。

### 三、股票期權激勵計劃的行權限制期

本計劃授予股票期權的行權限制期為自激勵對象獲授股票期權之日起24個月、36個月、48個月。股票期權在行權前激勵對象不享有投票權、股息權或其他權利。激勵對象獲授的股票期權不得轉讓、用於擔保或償還債務。

### 四、股票期權激勵計劃的可行權日

在本計劃通過後，授予的股票期權自行權限制期滿後可以開始行權。可行權日必須為交易日，在股票期權的行權有效期內，可以在聯交所規定的有關證券交易限制期(或其他適用的交易限制期)以外的日期行權。同時，行權的時間也需要符合公司的有關規定。

激勵對象必須在股票期權有效期內行權完畢，本計劃有效期或行權期結束後，

已獲授但尚未行權的股票期權不得行權，作廢處理。

## 五、股票期權激勵計劃的行權安排

### 1. 首次授予股票期權的行權安排

本次授予的股票期權有效期最長不超過72個月，自公司股東會通過之日起計算。在可行權日期，授予的股票期權若達到本次股票期權激勵計劃規定的行權條件，激勵對象可根據下述行權安排行權。

| 行權安排   | 行權時間                                       | 可行權數量佔首次獲授權益數量比例 |
|--------|--------------------------------------------|------------------|
| 第一個行權期 | 自首次授予日起24個月後的首個交易日起至首次授予日起36個月內的最後一個交易日當日止 | 33%              |
| 第二個行權期 | 自首次授予日起36個月後的首個交易日起至首次授予日起48個月內的最後一個交易日當日止 | 33%              |
| 第三個行權期 | 自首次授予日起48個月後的首個交易日起至首次授予日起60個月內的最後一個交易日當日止 | 34%              |

激勵對象在行使權益前，董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進行審議，獨立非執行董事應當發表明確意見。

### 2. 預留授予期權的行權安排

預留部分股票期權在授予前，須召開董事會，並披露授予情況的摘要。預留部分的股票期權，行權日期和行權方式如下：

| 行權安排   | 行權時間                                         | 可行權數量佔預留獲授權益數量比例 |
|--------|----------------------------------------------|------------------|
| 第一個行權期 | 自預留授予之日起24個月後的首個交易日起至預留授予之日起36個月內的最後一個交易日當日止 | 33%              |
| 第二個行權期 | 自預留授予之日起36個月後的首個交易日起至預留授予之日起48個月內的最後一個交易日當日止 | 33%              |
| 第三個行權期 | 自預留授予之日起48個月後的首個交易日起至預留授予之日起60個月內的最後一個交易日當日止 | 34%              |

預留部分股票期權在首次授予日後一年內授出，不再重複授予首次已獲授的激勵對象。

## 六、股票期權激勵計劃的禁售規定

本計劃的禁售規定按照《上市規則》、《178號文》、《20號文》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》執行，具體規定如下：

1. 擔任上市公司董事、高級管理人員的激勵對象應當將不低於獲授量的20%留至限制期滿後的任期(或者任職)期滿考核合格後行權，或在激勵對象行權後，持有不低於獲授量20%的公司股票，至限制期滿後的任期(或者任職)期滿考核合格後方可出售。

2. 在本計劃有效期內，如果《上市規則》、《178號文》、《20號文》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，則這部分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《上市規則》、《178號文》、《20號文》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的規定。

## 第七章 股票期權的行權價格及行權價格的確定方法

### 一、股票期權的首次行權價格

本次股票期權的首次行權價格為[2.69]港元／股。即滿足行權條件後，激勵對象可在行權期以每股[2.69]港元的價格獲得公司股票。（該行權價格假設以2026年6月15日作為期權授予日進行模擬測算，最終以本計劃授予時確定的行權價格為準，下同）

### 二、授予股票期權行權價格的確定方法

1. 根據《國有控股上市公司(境外)實施股權激勵試行辦法》、《上市規則》規定，本計劃首次授予的股票期權的行權價格不得低於標的股票票面金額，且原則上不得低於下列價格較高者：

- (1) 授予日公司標的股票收盤價；
- (2) 授予日前5個交易日公司標的股票的平均收盤價。

2. 首次行權價格確定

根據本計劃首次授予股票期權行權價格確定方法，首鋼資源首次授予股票期權的行權價格確定為[2.69]港元／股。

3. 預留期權的行權價格

預留部分股票期權在授予前，須召開董事會，並披露授予情況的摘要。授予價格不得低於股票票面金額，且原則上不得低於下列價格較高者：

- (1) 預留授予日公司標的股票收盤價；
- (2) 預留授予日前5個交易日公司標的股票的平均收盤價。

### 三、行權價格的調整

本計劃在股票期權有效期內發生資本公積金轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、縮股、配股、增發等事宜時，行權價格將根據本計劃相關規定進行調整。

## 第八章 股票期權的授予條件、行權條件

### 一、股票期權的授予條件

公司和激勵對象只有在同時滿足下列條件時，公司方可依據本計劃向激勵對象進行股票期權的授予：

1. 公司未發生以下任一情形：

- (1) 未按照規定程序和要求聘請會計師事務所開展審計；
- (2) 國有資產監督管理機構、薪酬委員會、獨立非執行董事或者審計部門對上市公司業績或者年度財務報告提出重大異議；
- (3) 發生重大違規行為，受到證券監督管理機構及其他有關部門的處罰；
- (4) 最近一個會計年度財務會計報告或內部控制評價報告被註冊會計師出具否定意見或無法表示意見的審計報告；
- (5) 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；
- (6) 法律法規規定不得實行股權激勵的；
- (7) 香港證監會認定的其他情形。

2. 股權激勵對象有以下情形之一的，應取消其激勵對象資格：

- (1) 經濟責任審計等結果表明未有效履職或者嚴重失職、瀆職的；
- (2) 違反國家有關法律法規、《公司章程》規定的；
- (3) 在任職期間，有受賄索賄、貪污盜竊、洩露公司商業和技術秘密、實施關聯交易損害公司利益、聲譽和對公司形象有重大負面影響等違法違紀行為，並受到處分的；
- (4) 未履行或者未正確履行職責，給公司造成較大資產損失以及其他嚴重不良後果的；
- (5) 最近12個月內被聯交所或相關監管機構認定為不適當人選；
- (6) 最近12個月內因重大違法違規行為被相關監管機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
- (7) 法律法規規定不得參與公司股權激勵的；
- (8) 香港證監會認定的其他情形。

## 二、股票期權的行權條件

激勵對象已獲授的股票期權行權時必須同時滿足如下條件：

### 1. 公司未發生以下任一情形：

- (1) 未按照規定程序和要求聘請會計師事務所開展審計；
- (2) 國有資產監督管理機構、薪酬委員會、獨立非執行董事或者審計部門對上市公司業績或者年度財務報告提出重大異議；
- (3) 發生重大違規行為，受到證券監督管理機構及其他有關部門處罰；
- (4) 最近一個會計年度財務會計報告或內部控制評價報告被註冊會計師出具否定意見或無法表示意見的審計報告；
- (5) 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；
- (6) 法律法規規定不得實行股權激勵的；
- (7) 香港證監會認定的其他情形。

### 2. 激勵對象未發生如下任一情形：

- (1) 經濟責任審計等結果表明未有效履職或者嚴重失職、瀆職的；
- (2) 違反國家有關法律法規、《公司章程》規定的；
- (3) 在任職期間，有受賄索賄、貪污盜竊、洩露公司商業和技術秘密、實施關聯交易損害公司利益、聲譽和對公司形象有重大負面影響等違法違紀行為，並受到處分的；
- (4) 未履行或者未正確履行職責，給公司造成較大資產損失以及其他嚴重不良後果的；
- (5) 最近12個月內被聯交所或相關監管機構認定為不適當人選；
- (6) 最近12個月內因重大違法違規行為被相關監管機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
- (7) 法律法規規定不得參與公司股權激勵的；
- (8) 香港證監會認定的其他情形。

### 3. 滿足股票期權行權的業績考核條件

本計劃首次及預留授予的股票期權，在行權期的3個會計年度中，分年度進行績效考核並行權，以達到業績考核目標作為激勵對象的行權條件。

本計劃首次及預留授予的股票期權行權期業績考核目標如下：

| 行權期    | 行權比例 | 業績考核目標                                                                                                                                                                                                      |
|--------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第一個行權期 | 33%  | 1. 2027年淨資產收益率不低於3.2%，且不低於對標企業75分位水平；<br>2. 2027年利潤總額不低於8.49億港元；<br>3. 2027年人均原煤勞產率不低於1,430噸／年／人；<br>4. 2027年公司在產三礦中，至少兩座煤礦智能化評定等級達到中級；<br>5. 2027年公司不發生較大及以上生產安全事故。                                        |
| 第二個行權期 | 33%  | 1. 2028年淨資產收益率不低於3.7%，且不低於對標企業75分位水平；<br>2. 2027-2028年兩個會計年度累計實現的利潤總額合計不低於18.27億港元；<br>3. 2028年人均原煤勞產率不低於1,470噸／年／人；<br>4. 2028年公司在產三礦中，在產三礦智能化評定等級全部達到中級；<br>5. 2028年公司不發生較大及以上生產安全事故。                     |
| 第三個行權期 | 34%  | 1. 2029年淨資產收益率不低於7.2%，且不低於對標企業75分位水平；<br>2. 2027-2029年三個會計年度累計實現的利潤總額合計不低於37.58億港元；<br>3. 2029年人均原煤勞產率不低於1,520噸／年／人；<br>4. 2029年公司在產三礦中，在產三礦智能化評定等級保持中級，且在產三礦煤礦智能化常態化運行評價優於上年；<br>5. 2029年公司不發生較大及以上生產安全事故。 |

註：

1. 淨資產收益率(%) = 淨利潤／平均所有者權益 × 100%；平均所有者權益 = (年初所有者權益合計 + 年末所有者權益合計)／2。
2. 人均原煤勞產率 = 原煤年產量／年度按月計算平均從業人員；年度按月計算平均從業人員數據以年度報告披露數為準。
3. 煤礦智能化建設等級評定標準依據國家礦山安全監察局山西局關於印發《煤礦智能化建設評定管理辦法》的通知晉能源規[2025]3號。
4. 生產安全事故風險指標是指各考核年度內未發生較大及以上生產安全事故(包含較大事故、重大事故及特別重大事故)，對生產安全事故的界定參照國務院令第493號《生產安全事故報告和調查處理條例》的相關規定。

若出現可行權上一年度考核不合格的情況，激勵對象當年度股票期權的可行權額度不可行權，作廢處理。公司在行權期內如發生重大資產、業務、人員重組等情況而導致指標直接計算結果前後不可比時，經董事會批准，可以對指標計算口徑進行重新認定，以保持指標可比性。

#### 4. 對標企業的選取

公司選取境內外行業上市公司，按照經營規模可比的標準，確定8家對標企業，名單如下：

| 序號 | 證券代碼      | 證券名稱 |
|----|-----------|------|
| 1  | 601699.SH | 潞安環能 |
| 2  | 000937.SZ | 冀中能源 |
| 3  | 600395.SH | 盤江股份 |

| 序號 | 證券代碼      | 證券名稱          |
|----|-----------|---------------|
| 4  | 600123.SH | 蘭花科創          |
| 5  | 600997.SH | 開灤股份          |
| 6  | 600508.SH | 上海能源          |
| 7  | 0975.HK   | MONGOL MINING |
| 8  | 600758.SH | 遼寧能源          |

在年度考核過程中，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，則報請首鋼集團和北京市國資委同意後，可由公司董事會根據股東會授權在年終考核時適當調整對標樣本。

首期與預留的股票期權行權業績考核內容、對標企業均相同。

## 5. 個人業績考核要求

根據公司績效考核管理制度，對激勵對象進行業績考核並確定考核結果。行權期內，若激勵對象上一年度獲得個人績效等級為A，則可以行權當期全部份額；若激勵對象個人績效等級為B，則當期股票期權可行權比例為85%，不能行權部分由公司作廢處理；若激勵對象個人績效等級為C，則當期股票期權可行權比例為75%，不能行權部分由公司作廢處理；若激勵對象上一年度個人績效等級為D，則當期股票期權可行權比例為50%，不能行權部分由公司作廢處理；若激勵對象上一年度個人績效等級為E，則取消當期份額，當期全部份額作廢處理。

具體如下：

| 個人績效得分 | 得分≥90分 | 90>得分≥80 | 80>得分≥75 | 75>得分≥70 | 得分<70分 |
|--------|--------|----------|----------|----------|--------|
| 個人績效等級 | A      | B        | C        | D        | E      |
| 行權比例   | 100%   | 85%      | 75%      | 50%      | 0      |

個人當年實際行權額度＝行權比例×個人當年計劃行權額度。

## 第九章 股票期權激勵計劃的調整方法和程序

### 一、股票期權數量的調整方法

若在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、分紅派息等事項，應對股票期權數量進行相應的調整。調整方法如下：

#### 1. 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細

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

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、股票拆細的比率（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。

#### 2. 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。

#### 3. 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。

#### 4. 派息、增發

公司在發生派息或增發新股的情況下，股票期權數量不做調整。

### 二、行權價格的調整方法

若在本計劃草案公告當日至激勵對象完成行權前，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，應對行權價格進行相應的調整。調整方法如下：

#### 1. 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細

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

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、

股票拆細的比率(即每股股票經轉增、送股或拆細後增加的股票數量)；P為調整後的行權價格。

## 2. 配股

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

其中：P<sub>0</sub>為調整前的行權價格；P<sub>1</sub>為股權登記日當日收盤價；P<sub>2</sub>為配股價格；n為配股的比例(即配股的股數與配股前股份公司總股本的比例)；P為調整後的行權價格。

## 3. 縮股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P<sub>0</sub>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。

## 4. 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、股票期權激勵計劃調整的程序

1. 公司股東會授權公司董事會，當出現前述情況時由公司董事會決定調整行權價格、股票期權數量。董事會根據上述規定調整股票期權數量或行權價格後，應及時公告並通知激勵對象。
2. 因其他原因需要調整股票期權數量、行權價格或其他條款的，應經董事會審議後，重新報股東會審議批准。
3. 上市公司應當聘請律師事務所就上述調整是否符合《上市規則》、《公司章程》和股票期權激勵計劃的規定向公司董事會出具專業意見。

## 第十章 股票期權的會計處理

### 一、股票期權的會計處理原則

根據《國際企業會計準則》、《國有控股上市公司(境外)實施股權激勵試行辦法》、《上市規則》，公司授予激勵對象的股票期權遵循以下會計政策：

1. 以權益結算的股份支付換取激勵對象提供服務的，以授予激勵對象權益工具的公允價值計量；
2. 對於完成行權限制期內的服務或達到規定業績條件才可行權的換取激勵對象服務的以權益結算的股份支付，在行權限制期內的每個資產負債表日，以對可行權權益工具數量的最佳估計為基礎，按照權益工具在授權日的公允價值，將當期取得的服務計入相關資產成本或當期費用，在經常性損益中列支，同時計入資本公積。

### 二、股票期權公允價值的計算方法

1. 授權日會計處理：由於授權日股票期權尚不能行權，因此不需要進行相關會計處理。公司將在授權日採用 Black-Scholes 期權定價模型確定股票期權在授權日的公允價值。
2. 行權限制期會計處理：公司在行權限制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計為基礎，按照股票期權在授權日的公允價值，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。
3. 每個行權期首個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。
4. 行權時會計處理：根據行權情況，確認股本和股本溢價，同時結轉已確認的資本公積。

### 三、股票期權價值的模型選擇及估計

公司選擇 Black-Scholes 模型來計算期權的公允價值，使用該模型對首次授予的 4,336.40 萬份股票期權的公允價值進行了測算，公司每份股票期權價值約為 [0.23] 港元，首次授予的 4,336.40 萬份股票期權的總價值為 [997.37] 萬港元，具體參數選取如下：

1. 標的股價：[2.61] 港元／股。

2. 行權價格：[2.69] 港元／股。
3. 有效期為：[3.5] 年。
4. 歷史波動率：[32.46]%。
5. 無風險利率：[1.32]%。
6. 股息率：[10.34]%。

註：該行權價格假設以2026年6月15日作為期權授予日進行模擬測算，最終以本計劃授予時確定的行權價格為準，最終以本計劃首次授予時確定的行權價格為準。公司董事會在首次和預留授予時，將分別對授予的股票期權進行測算，並確定攤銷成本。

#### 四、股票期權費用的攤銷方法

根據《國際會計準則》的有關規定，公司將在行權限制期的每個資產負債表日，根據最新取得的可行權人數變動、業績指標完成情況等後續信息，修正預計可行權的股票期權數量，並按照股票期權授予日的公允價值，將當期取得的服務計入相關成本或費用和資本公積。

假設公司2026年[9]月[15]日首次授予期權，則在本次股權激勵的有效期內，首次授予的期權成本攤銷情況見下表：

| 期權份數<br>(萬股) | 股票期權成本<br>(萬港元) | 2026年<br>(萬港元) | 2027年<br>(萬港元) | 2028年<br>(萬港元) | 2029年<br>(萬港元) | 2030年<br>(萬港元) |
|--------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 4,336.40     | 997.37          | 106.24         | 359.05         | 310.36         | 162.03         | 59.69          |

上述測算結果是對期權成本的預測算，公司將在授予日對期權的公允價值進行重新計算，該成本會因參數值的變化而變化。公司以目前情況估計，在不考慮激勵計劃對公司業績的刺激作用情況下，本計劃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。考慮激勵計劃對公司發展產生的正向作用，由此激發管理團隊的積極性，提高經營效率，預計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 本計劃的實施程序

### 一、本計劃的生效程序

1. 薪酬委員會負責擬定激勵計劃及其配套相關文件，並提交董事會審議。
2. 董事會審議通過激勵計劃及其配套相關文件，董事會審議本激勵計劃時，關聯董事應當回避表決；獨立非執行董事審議通過股權激勵事項並發表意見，且就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發表獨立意見。
3. 公司聘請的律師事務所對激勵計劃出具法律意見書。
4. 董事會審議通過激勵計劃草案後，進行公告。
5. 通過公司網站或者其他途徑，在公司內部公示激勵對象名單，薪酬委員會應當對激勵對象名單進行審核，充分聽取公示意見。
6. 公司獲得北京市國資委正式批復後，按《上市規則》發出通函和召開股東會的通知。
7. 公司股東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，應當回避表決。
8. 自股東會審批通過後，公司應當根據股東會的授權召開董事會對激勵對象進行股票期權授予，並完成登記、公告等相關事宜。
9. 向北京市國資委進行備案。

### 二、本計劃的授予程序

1. 本計劃經公司股東會審批通過後，董事會按照本計劃的約定在授權日向激勵對象授予股票期權。自公司股東會審批通過本計劃且授予條件達成，公司按相關規定召開董事會確定授權日，對激勵對象進行授予，並完成登記、公告等程序。授權日必須為交易日。
2. 薪酬委員會負責擬定股票期權授予方案。上市公司董事、高級管理人員獲授股票期權的預期收益不超過本次股票期權授予時其薪酬總水平(含本股票期權預期收益)的40%。公司核心骨幹等其他激勵對象的預期收益應當比照公司董事、高級管理人員確定。
3. 董事會審議批准薪酬委員會擬定的股票期權授予公告。

4. 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；薪酬委員會核查授予股票期權的激勵對象名單是否與股東會批准的股票期權激勵計劃中規定的對象相符，並應當發表明確意見。
5. 股票期權授出時，與激勵對象簽署《股票期權授予協議書》，以此約定雙方的權利義務關係。《股票期權授予協議書》是授出股票期權的證明文件，應載明姓名、身份證號、住所、通信方式、編號、被授予數量、行權價格、行權安排、有關注意事項等。激勵對象毋須就接受根據授予通知授出的股票期權而向公司支付任何付款。
6. 公司根據激勵對象簽署協議情況製作股票期權計劃管理名冊，記載激勵對象姓名、獲授股票期權的數量、獲授日期、《股票期權授予協議書》編號等內容。

### 三、本計劃的行權程序

1. 激勵對象在可行權日內向薪酬委員會提交《股票期權行權申請書》，提出行權申請。《股票期權行權申請書》應載明行權的數量、行權價格以及期權持有者的交易信息等。
2. 董事會授權薪酬委員會對申請人的行權資格、行權條件與行權數額審查確認。
3. 激勵對象行使權益前，董事會應當就激勵對象行使權益的條件是否成就進行審議，獨立非執行董事應當發表明確意見。
4. 激勵對象的行權申請經薪酬委員會確認並交付相應的行權(購股)款項後獲取股票。

## 第十二章 公司、激勵對象各自的權利義務

### 一、公司的權利與義務

1. 公司具有對本計劃的解釋和執行權，公司授權公司董事會及薪酬委員會行使上述權利，並由公司董事會及薪酬委員會按本計劃的規定對激勵對象進行績效考核，若激勵對象未達到本計劃所確定的行權條件，作廢處理。
2. 公司可根據本計劃第十三章之「二、激勵對象個人情況發生變化」的相關規定，授權董事會終止激勵對象已獲准行權但尚未行使的股票期權的行權，或作廢其未獲准行權的期權。
3. 公司承諾不為激勵對象依本計劃獲取有關權益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。
4. 公司應及時按照有關規定履行股票期權申報、信息披露等義務。
5. 期權行權為個人自願行為，激勵對象未能及時行權並給激勵對象造成損失的，公司不承擔責任。
6. 公司根據國家稅收法規的規定，代扣代繳激勵對象應繳納的個人所得稅及其他稅費。
7. 公司確定本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執行。
8. 法律、法規規定的其它相關權利義務。

### 二、激勵對象的權利與義務

1. 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，為公司的發展作出應有貢獻。
2. 激勵對象應當按照本計劃規定行使股票期權。
3. 激勵對象自行開立證券賬戶，行使股票期權的資金由激勵對象自籌。
4. 激勵對象因本計劃獲得的收益，應按國家稅收法規繳納個人所得稅及其他稅費。
5. 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，將由本計劃所獲得的全部利益返還公司。

6. 本計劃經公司股東會審議通過後，公司將與每一位激勵對象簽署《股票期權授予協議書》，明確約定各自在本計劃項下的權利義務及其他相關事項。
7. 法律、法規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

1. 公司出現下列情形之一時，本計劃即行終止，激勵對象已獲授但尚未行權的股票期權不得繼續行權，作廢處理：
  - (1) 未按照規定程序和要求聘請會計師事務所開展審計；
  - (2) 國有資產監督管理機構、薪酬委員會、獨立非執行董事或者審計部門對上市公司業績或者年度財務報告提出重大異議；
  - (3) 發生重大違規行為，受到證券監督管理機構及其他有關部門的處罰；
  - (4) 最近一個會計年度財務會計報告或內部控制評價報告被註冊會計師出具否定意見或無法表示意見的審計報告；
  - (5) 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；
  - (6) 法律法規規定不得實行股權激勵的；
  - (7) 香港證監會認定的其他情形。
2. 公司出現下列情形之一的，本計劃正常實施：
  - (1) 公司控制權發生變更；
  - (2) 公司出現合併、分立等情形。
3. 因公司層面業績考核未達標，考核對應部分尚未行使的權益不再行使，自動失效。
4. 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授予條件或行權安排的，未行權的股票期權由公司作廢處理。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取收益。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，可按照本計劃相關安排，向公司或負有責任的對象進行追償。

### 二、激勵對象個人情況發生變化的處理

1. 激勵對象發生職務變更，但仍在公司內，或在公司下屬控股子公司任職的，其獲授的股票期權完全按照職務變更前本計劃規定的程序進行。
2. 激勵對象發生工作調動、退休、身故、喪失民事行為能力等與公司解除或終止

勞動關係的，其已經獲准行權但尚未行權的股票期權在離職(或可行使)之日起六個月內行使完畢，六個月後未行使完畢的部分失效；未獲准行權的期權作廢。

3. 激勵對象辭職、因個人原因被解除勞動關係的，其已經獲授但尚未行權的股票期權作廢處理。
4. 激勵對象成為外部董事等不能持有公司股票期權的人員時，其已經獲授但尚未行權的股票期權作廢處理。
5. 股權激勵對象出現違法、違紀、違規等情形的，其已經獲授但尚未行權的股票期權作廢處理。因違反相關規定，需要將所獲得的股權激勵收益返還公司的，按有關規定執行：
  - (1) 經濟責任審計等結果表明未有效履職或者嚴重失職、瀆職的；
  - (2) 違反國家有關法律法規、《公司章程》規定的；
  - (3) 在任職期間，有受賄索賄、貪污盜竊、洩露公司商業和技術秘密、實施關聯交易損害公司利益、聲譽和對公司形象有重大負面影響等違法違紀行為，並受到處分的；
  - (4) 未履行或者未正確履行職責，給公司造成較大資產損失以及其他嚴重不良後果的；
  - (5) 最近12個月內被聯交所或相關監管機構認定為不適當人選；
  - (6) 最近12個月內因重大違法違規行為被相關監管機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
  - (7) 法律法規規定不得參與公司股權激勵的；
  - (8) 香港證監會認定的其他情形。
6. 其他未說明情況由董事會認定，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，按照本計劃和《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 激勵計劃的變更及終止

### 一、本計劃的變更程序

1. 公司在股東會審議本計劃之前擬變更本計劃的，需經董事會審議通過。
2. 公司在股東會審議通過本計劃之後變更本計劃的，應當由股東會審議決定(股東會授權董事會決議的事項除外)，且不得包括下列情形：

(1) 導致提前行權的情形；

(2) 降低行權價格的情形。

董事會修改本計劃條款的權限如有任何變更，須經股東於股東會上批准。

3. 獨立非執行董事應當就變更後的股權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。律師事務所應當就變更後的股權激勵計劃是否符合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。

### 二、本計劃的終止程序

1. 公司在股東會審議本計劃之前擬終止實施本計劃的，需經董事會審議通過。
2. 公司在股東會審議通過本計劃之後終止實施本計劃的，應當由股東會審議決定。
3. 律師事務所應當就公司終止實施本計劃是否符合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。
4. 本計劃終止時，未行權的股票期權作廢處理。

## 第十五章 信息披露

### 一、公司將在定期報告中披露本計劃的實施情況，包括：

1. 報告期內激勵對象的範圍。
2. 報告期內授予、行權和失效的股票期權數量。
3. 至報告期末已授出但尚未行權的股票期權數量。
4. 報告期內股票期權數量、價格歷次調整的情況以及經調整後的最新股票期權數量、價格。
5. 上市公司董事、高級管理人員的姓名、職務以及在報告期內獲授股票期權和行權的情況。
6. 因激勵對象行權所引起的股本變動情況。
7. 股權激勵的會計處理方法。
8. 應在定期報告中披露的其他信息。

### 二、公司將在以下情況發生儘快作出信息披露：

1. 本計劃發生修改時。
2. 公司發生合併、分立、控制權發生變更等情況，激勵計劃發生變化時。

### 三、公司需按照《上市規則》等法律法規披露相關事項。

## 第十六章 其他重要事項說明

- 一、公司不得為激勵對象依本計劃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。
- 二、激勵對象自行開立證券賬戶，公司不提供相關服務。
- 三、股權激勵計劃實施過程中，涉及資金跨境(包括行權資金出境和資金回境)嚴格遵循《國家外匯管理局關於境內個人參與境外上市公司股權激勵計劃外匯管理有關問題的通知》(匯發[2012]7號)相關規定。
- 四、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、《上市規則》相衝突，則按照國家有關法律、法規、行政性規章制度及《上市規則》執行。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、規範性文件及《上市規則》執行。
- 五、若激勵對象違反本計劃、《上市規則》、《公司章程》或國家有關法律、法規及行政規章及規範性文件，出售按照本計劃所獲得的股票，其收益歸公司所有，由公司董事會負責執行。
- 六、本計劃需報首鋼集團審核，並報北京市國資委審批和公司股東會審批通過後方可實施。
- 七、本計劃的解釋權歸公司董事會。
- 八、期權行權為個人自願行為，股市有風險，行權需謹慎。

首鋼福山資源集團有限公司

2026年6月