

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告之內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示概不就因本公告全部或任何部份內容而產生或因倚賴該等內容而引致之任何損失承擔任何責任。



兗礦能源集團股份有限公司
YANKUANG ENERGY GROUP COMPANY LIMITED

(前稱為兗州煤業股份有限公司 (Yanzhou Coal Mining Company Limited))

(在中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代碼: 1171)

海外監管公告
於其他市場披露的資料

本公告乃根據《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》第13.10B條的披露義務而作出。

茲載列兗礦能源集團股份有限公司日期為2021年12月31日，在上海證券交易所網站 (www.sse.com.cn) 和公司網站 (www.yanzhoucoal.com.cn) 刊登的下列公告，僅供參閱。

1. 《兗礦能源集團股份有限公司2021年A股限制性股票激勵計畫（草案修訂稿）摘要公告》
2. 《兗礦能源集團股份有限公司2021年A股限制性股票激勵計畫（草案修訂稿）》
3. 《兗礦能源集團股份有限公司2021年A股限制性股票激勵計畫實施考核管理辦法（修訂稿）》
4. 《上海榮正投資諮詢股份有限公司關於兗礦能源集團股份有限公司2021年A股限制性股票激勵計畫（草案修訂稿）之獨立財務顧問報告》
5. 《上海市錦天城律師事務所關於兗礦能源集團股份有限公司2021年A股限制性股票激勵計畫（草案修訂稿）的法律意見書》
6. 《兗礦能源集團股份有限公司獨立董事關於公司2021年A股限制性股票激勵計畫相關事項的獨立意見》
7. 《兗礦能源集團股份有限公司監事會關於公司2021年A股限制性股票激勵計畫相關事項的核查意見》
8. 《兗礦能源集團股份有限公司2021年A股限制性股票激勵計畫激勵對象名單》

承董事會命
兗礦能源集團股份有限公司
董事長
李偉

中國山東省鄒城市

2021年12月31日

於本公告日期，本公司董事為李偉先生、劉健先生、肖耀猛先生、祝慶瑞先生、趙青春先生、王若林先生及黃霄龍先生，而本公司的獨立非執行董事為田會先生、朱利民先生、蔡昌先生及潘昭國先生。

兖矿能源集团股份有限公司

2021 年 A 股限制性股票激励计划（草案修订稿）

摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

重要内容提示：

- 股权激励方式：A 股限制性股票
- 股份来源：标的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股
- 激励总量：本激励计划拟向激励对象授予 6,298 万份限制性股票，约占本激励计划公告日公司股本总额 487,418.41 万股的 1.29%。

一、公司基本情况

（一）公司简介

公司名称：兖矿能源集团股份有限公司

英文名称：Yankuang Energy Group Company Limited

注册地址：山东省邹城市崑山南路 949 号

法定代表人：李伟

注册资本：4,860,000,000 元人民币

统一社会信用代码：91370000166122374N

成立日期：1997 年 9 月 25 日

上市日期：1998 年 7 月 1 日

经营范围：主要从事煤炭开采、洗选加工、煤炭销售、煤化工。

（二）近三年主要业绩情况

单位：千元 币种：人民币

主要会计数据	2020年	2019年	2018年
营业收入	214,991,818	214,688,079	186,970,729
归属于上市公司股东的净利润	7,121,636	9,918,114	8,823,037
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	6,534,585	7,309,761	8,334,532
经营活动产生的现金流量净额	22,233,399	28,127,109	25,072,169
归属于上市公司股东的净资产	54,118,394	74,865,977	69,736,821
总资产	258,910,041	236,224,771	233,470,220
主要财务指标	2020年	2019年	2018年
基本每股收益（元/股）	1.4589	2.0192	1.7962
稀释每股收益（元/股）	1.4589	2.0192	1.7962
扣除非经常性损益后的基本每股收益（元/股）	1.3386	1.5211	1.9674
加权平均净资产收益率（%）	9.46	15.91	16.23
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率（%）	8.68	11.80	14.26

（三）公司董事会、监事会、高管人员构成情况

序号	姓名	职务
1	李伟	董事长、董事
2	刘健	董事
3	肖耀猛	党委书记、董事、总经理
4	祝庆瑞	董事
5	赵青春	董事、财务总监
6	王若林	党委副书记、工会主席、职工董事
7	黄霄龙	董事、董事会秘书
8	田会	独立董事
9	朱利民	独立董事
10	蔡昌	独立董事
11	潘昭国	独立董事
12	周鸿	监事会主席、监事
13	李士鹏	监事会副主席、监事

14	朱昊	监事
15	秦言坡	监事
16	苏力	职工监事
17	邓辉	职工监事
18	宫志杰	副总经理、安全总监
19	张延伟	副总经理
20	张传昌	副总经理
21	田兆华	副总经理
22	刘强	副总经理
23	李伟清	副总经理

二、本激励计划的目的

为进一步健全中长期激励机制，充分调动兖矿能源集团股份有限公司（“公司”“本公司”）管理团队及骨干员工积极性，将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，根据《中华人民共和国公司法》（“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（“《管理办法》”）（证监会令〔第 148 号〕）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配[2008]171 号）、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配[2006]175 号）等有关规定，公司拟实施 2021 年 A 股限制性股票激励计划（“本激励计划”“本计划”）。

三、股权激励方式及标的股票来源

（一）股权激励方式

本激励计划采用限制性股票的激励方式。

（二）标的股票来源

股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股。

四、拟授出的限制性股票数量

本激励计划拟向激励对象授予 6,298 万份限制性股票，约占本激励计划公告日公司股本总额 487,418.41 万股的 1.29%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 10%。任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量，累计未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 1%。

在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、股票拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

五、激励对象的确定依据、范围及限制性股票分配情况

（一）激励对象的确定依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》及其他有关法律法规和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象的范围

本激励计划授予的激励对象共计 1,268 人，具体包括：

- 1、董事（不含外部董事）、高级管理人员；
- 2、中层管理人员；
- 3、核心骨干人员；

核心骨干人员包括核心技术人员、核心技能人员和核心业务人员，具体选择标准如下：

a. 核心技术人员：公司技术专家、专业技术（学科）带头人。

b. 核心技能人员：有创新工作室、劳模工作室等各类工作室或者有大国工匠、山能工匠以上荣誉，山东省级及以上荣誉称号的优秀生产技能人才。

c. 核心业务人员：本单位部分副科级及以上，在公司工作满三年，2019、2020 年管理技术人员年度考评结果为称职及以上、至少一年为优秀的在岗人员。其中井下区队长、生产一线车间主任、优秀专业技术人才、劳动模范（集团、地市级）等优先考虑。

a、b 二类骨干人员直接纳入激励范围；c 类人员按程序研究后，确定纳入激励范围。

本激励计划的激励对象不包括外部董事、监事及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。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会或职工代表大会选举，或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本计划授予时于公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同或聘任合同。

所有参与本激励计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划，

已经参与其他任何上市公司股权激励计划的，不得参与本激励计划。如果拟激励对象已经参与权属分、子公司中长期激励计划，则只能在本激励计划与其他中长期激励计划中选择一个，且原则上应选择本激励计划。

（三）激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的权益数量 (万股)	占授予总量的 比例	占股本总额 的比例
肖耀猛	党委书记、董事、总经理	20	0.32%	0.004%
王若林	党委副书记、工会主席、 职工董事	16	0.25%	0.003%
宫志杰	副总经理	16	0.25%	0.003%
张延伟	副总经理	16	0.25%	0.003%
赵青春	董事、财务总监	16	0.25%	0.003%
张传昌	副总经理	16	0.25%	0.003%
田兆华	副总经理	16	0.25%	0.003%
刘 强	副总经理	16	0.25%	0.003%
李伟清	副总经理	16	0.25%	0.003%
黄霄龙	董事、董事会秘书	16	0.25%	0.003%
董事、高级管理人员合计（10人）		164	2.60%	0.034%
其他人员合计（1,258人）		6,134	97.40%	1.26%
合计		6,298	100.00%	1.29%

六、本激励计划限制性股票授予价格及其确定方法

（一）授予价格

本激励计划授予限制性股票的授予价格为 11.72 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 11.72 元的价格购买公司向激励对象增发的公司限制性股票。

（二）授予价格的确定方法

授予价格不低于股票票面金额，且不低于公平市场价格的 50%，公平市场价格按以下价格的较高者确定：

标准一、本激励计划草案公布前 1 个交易日的公司标的股票交易均价；

标准二、本激励计划草案公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司标的股票交易均价之一。

详情请见下表：

币种：人民币 单位：元/股

	标准一	标准二			最低授予价格
	前 1 个交易日的公司股票交易均价	前 20 个交易日的公司股票交易均价	前 60 个交易日的公司股票交易均价	前 120 个交易日的公司股票交易均价	
A 股	23.44	23.29	27.03	22.55	11.72

七、本激励计划的相关时间安排

（一）本激励计划的时间安排

1、有效期

本激励计划有效期自限制性股票授予登记完成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成之日止，最长不超过 60 个月。

2、授予日

授予日为本激励计划经山东能源集团有限公司（“山东能源”）审核通过、报山东省人民政府国有资产监督管理委员会（“山东省国资委”）备案并经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。自公司股东大会审议通过本计划且授予条件成就之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对本激励计划的激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。

上市公司不得在下列期间进行限制性股票授予：

（1）公司定期报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（3）自可能对本公司股票及其衍生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 2 个交易日内；

（4）中国证监会及上海证券交易所（“上交所”）规定的其它期间。

上述公司不得授予限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

3、限售期

本激励计划限售期分别为自限制性股票授予登记完成之日起 24 个月、36 个月、48 个月。在限售期内，激励对象根据本激励计划获授的限制性股票予以限售，不得转让、不得用于担保或偿还债务。

激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细等股份同时按本激励计划进行锁定。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购，该等股票将一并回购注销。

4、解除限售安排

本激励计划授予限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票完成登记日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票完成登记日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个解除限售期	自限制性股票完成登记日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票完成登记日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个解除限售期	自限制性股票完成登记日起 48 个月后的首个交易日起至限制性股票完成登记日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	34%

5、禁售期

禁售期是指对激励对象被授予股票后，限制股票售出的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，包括但不限于：

(1) 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。

(2) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，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。

(3) 在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

八、本激励计划授予条件与解除限售条件

(一) 授予条件

激励对象只有在同时满足下列授予条件时，才能获授限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

1、公司未发生以下任一情形：

(1) 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) 最近一个会计年度财务报告内部控制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；

(3) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(5) 中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

(1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近 12 个月内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或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

3、公司业绩考核条件达标，即达到以下条件：

(1) 2020 年公司净利润不低于 65 亿元，且较于 2019 年增长率不低于同行业平均水平；

(2) 2020 年公司每股收益不低于 1.3 元/股，且不低于同行业平均水平。

注：

①根据中国证监会行业分类结果，选取同行业“采矿业-煤炭开采和洗选业”分类下的全部上市公司。同行业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，公司董事会将在考核时剔除或更换样本，下同。

②“净利润增长率”指标以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润作为计算依据，下同。

③每股收益指扣除非经常性损益后归属于公司普通股股东的净利润与公司总股本的比率。在激励计划有效期内，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份增发等影响公司总股本数量事宜，所涉及的公司股本总数将做相应调整，每股收益目标值随公司股本总数调整做相应调整，下同。

(二) 解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

1、公司未发生以下任一情形：

(1) 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) 最近一个会计年度财务报告内部控制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；

(3) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(5) 中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

(1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近 12 个月内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或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格；某一激励对象发生上述第 2 条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格。

3、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在 2022-2024 年的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本激励计划各年度公司业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核条件
-------	--------

第一个解除限售期	1、以 2020 年扣非归母净利润为基数，2022 年度扣非归母净利润增长率不低于 45%，且不低于同行业平均水平； 2、2022 年度扣非每股收益不低于 1.95 元/股，且不低于同行业平均水平。
第二个解除限售期	1、以 2020 年扣非归母净利润为基数，2023 年度扣非归母净利润增长率不低于 53%，且不低于同行业平均水平； 2、2023 年度扣非每股收益不低于 2.05 元/股，且不低于同行业平均水平。
第三个解除限售期	1、以 2020 年扣非归母净利润为基数，2024 年度扣非归母净利润增长率不低于 60%，且不低于同行业平均水平； 2、2024 年度扣非每股收益不低于 2.15 元/股，且不低于同行业平均水平。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

4、个人层面绩效考核要求

激励对象按照公司《2021 年 A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》分年度进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，考核评价参考如下：

考评结果	优秀 (A)	良好 (B)	达标 (C)	不合格 (D)
标准系数	1.0	1.0	0.8	0

个人当年度实际解除限售额度 = 标准系数 × 个人当年度计划解除限售额度。

因个人层面绩效考核结果导致当期不可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。

5、考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核、激励对象个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标体系包括净利润增长率和每股收益。净利润增长率反映公司的实际盈利能力；每股收益反映股东回报和公司价值创造水平，两者结合后形成了一个完善的指标体系。公司在设置业绩考核指标时，主要考虑了公司所处行业的发展前景、公司未来业绩水平、公司战略发展方向等因素，从有利于公司持续的发展，同时具有可行性、可实现性的角度，合理设置了本计划的公司业绩考核指标。上述公司业绩指标的设置，符合公司的经营现状及未来的发展规划，有利于公司强化盈利能力，实现全体股东利益最大化。

除公司层面的业绩考核外，本激励计划对个人还设置了严密的绩效考核体系。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解除限售条件及具体解除限售比例。

九、本激励计划的调整方法和程序

（一）限制性股票数量的调整方法

若在本计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

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、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

2、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）； Q 为调整后的限制性股票数量。

3、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）； Q 为调整后的限制性股票数量。

4、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）授予价格的调整方法

若在本计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

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、股份拆细的比率； P 为调整后的授予价格。

2、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（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； P 为调整后的授予价格。

3、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 为调整后的授予价格。

4、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。经派息调整后， P 仍须为正数。

5、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。

（三）本激励计划调整程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整限制性股票数量、授予价格。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本计划的规定向公司董事会出具专业意见。发生除上述情形以外的事项需要调整股票期权数量、行权价格的，应由董事会做出决议并经本公司股东大会审议批准。

十、本激励计划的实施程序

（一）本计划生效程序

- 1、公司董事会下设的薪酬委员会负责拟订本激励计划。
- 2、公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划或与本激励计划实施有关的事项时，作为激励对象的董事应当回避表决。
- 3、独立董事及监事会应当就本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。
- 4、上市公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公

司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

5、本激励计划经山东能源审核批准、山东省国资委备案并经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象名单(公示期不少于10天)。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

6、公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权，并且公司在提供现场投票方式时提供网络投票的方式。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的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，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东大会审议本激励计划时，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。

7、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。授予日必须为交易日，并符合规定。

(二) 本计划的授予程序

1、股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以此约定双方的权利义务关系。公司董事会根据股东大会的授权办理具体的限制性股票授予事宜。

2、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

3、公司监事会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会(当激励对象发生变化时)、律师事务所应当同时发表明确意见。

5、本激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在60日内授予激励对象限制性股票并完成公告、登记。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。

若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因并且 3 个月内不得再次审议和披露股权激励计划。

6、公司授予权益后，应当向上交所提出申请，经上交所确认后，由中国证券登记结算有限公司（“登记结算公司”）办理登记结算事宜。激励对象须配合公司根据中国证监会、上交所、登记结算公司的相关规定办理登记手续等事宜。

7、限制性股票授予登记工作完成后，涉及注册资本变更的，公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

（三）本激励计划的解除限售程序

1、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。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，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象解除限售的条件是否成就出具法律意见。对于满足解除限售条件的激励对象，由公司统一办理解除限售事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司回购其持有的该次解除限售对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

2、公司解除激励对象限制性股票限售前，应当向上交所提出申请，经上交所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

3、激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但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、法规和规范性文件的规定。

（四）本激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，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变更本激励计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

（1）导致提前解除限售的情形；

（2）降低授予价格的情形。

3、独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

4、律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规

定、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（五）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本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

3、律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《管理办法》及相关法律法规规定、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、本激励计划终止时，公司应当回购尚未解除限售的限制性股票，并按照《公司法》的规定进行处理。

5、公司回购限制性股票前，应当向上交所提出申请，经上交所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

6、公司需要回购限制性股票时，应及时召开董事会审议回购股份方案，依法将回购股份的方案提交股东大会批准，并及时公告。

十一、公司与激励对象各自的权利义务

（一）公司的权利与义务

1、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，经公司董事会批准，公司回购注销激励对象尚未解除限售的限制性股票。

2、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的规定回购注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

3、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司秘密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，公司回购注销激励对象尚未解除限售的限制性股票，并且要求激励对象返还其已解除限售的限制性股票收益。

4、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

5、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、贷款担保以及其他任何形式的财务资助。

6、公司应及时按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

7、公司应当根据本激励计划及中国证监会、上交所、登记结算公司等的相关规定，积极配合满足解除限售条件的激励对象按规定解除限售。但若因中国证监会、上交所、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

8、公司确定本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。

9、法律、法规规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3、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。

4、在限制性股票解除限售之前，激励对象根据本激励计划获授的限制性股票不得转让、用于担保或用于偿还债务。激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细等股份同时按本激励计划进行锁定。

5、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

6、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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

7、本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签订《限制性股票授予协议书》，明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

8、法律、法规规定的其他相关权利义务。

十二、公司与激励对象发生异动的处理

（一）公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的，本计划即行终止：

(1) 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) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

(3) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的情形；

(5) 中国证监会认定的其他需要终止本激励计划的情形；

当公司出现终止本计划的上述情形时，激励对象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。

2、公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

(1) 公司控制权发生变更；

(2) 公司出现合并、分立的情形。

3、公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或解除限售安排的，未解除限售的限制性股票由公司统一回购注销，回购价格为授予价格，激励对象获授限制性股票已解除限售的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，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

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属分、子公司及由公司派出任职的，其获授的限制性股票将完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。激励对象成为独立董事或监事等不能持有公司限制性股票的人员时，激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上同期银行存款利息回购注销。

2、激励对象因调动、免职、退休、死亡、丧失民事行为能力等客观原因与公司解除或者终止劳动关系时，授予的权益当年达到可行使时间限制和业绩考核条件的，可行使部分可以在离职(或可行使)之日起半年内行使，半年后权益失效；当年未达到

可行使时间限制和业绩考核条件的，不再行使。尚未解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上同期银行存款利息回购注销。

3、激励对象辞职、因个人原因被解除劳动关系的，已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购，回购价格为授予价格。

4、激励对象出现以下情形的，公司有权要求激励对象返还其因本次股权激励带来的收益，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：

(1) 出现违反国家法律法规、违反职业道德、失职或渎职等行为，严重损害公司利益或声誉，给公司造成直接或间接经济损失或社会不良影响；

(2) 因违反公司规章制度，依据公司员工奖惩管理相关规定，因严重违纪，被予以辞退处分的；

(3) 公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，直接或间接损害公司利益给公司造成损失或社会不良影响的；

(4) 因犯罪行为被依法追究刑事责任；

(5) 违反有关法律法规或《公司章程》的规定，给公司造成不当损害。

5、其他未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

(三) 公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

十三、会计处理方法与业绩影响测算

(一) 限制性股票的会计处理

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，将当

期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（二）限制性股票费用的摊销方法

公司依据会计准则的相关规定，确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本计划的股份支付费用，该等费用将在本计划的实施过程中按解除限售比例进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司 2022 年 1 月授予限制性股票，2022 年-2025 年限制性股票成本摊销情况如下表所示：

授予限制性股票数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2022 年（万元）	2023 年（万元）	2024 年（万元）	2025 年（万元）
6,298	75,576.00	27,207.36	27,207.36	14,737.32	6,423.96

注：

①上述结果并不代表最终的会计成本。会计成本除了与授予日、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的股票数量有关。

②本激励计划的实施对公司经营成果影响的最终结果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正向作用情况下，限制性股票费用虽不产生现金流出，其摊销却对有效期内各年净利润有所影响，从而对业绩考核指标中的净利润增长率指标造成影响，但影响程度不大。若考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队与核心骨干人员的积极性，提高经营效率，降低代理成本，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

十四、上网公告附件

- 1、《兖矿能源集团股份有限公司 2021 年 A 股限制性股票激励计划(草案修订稿)》
- 2、《兖矿能源集团股份有限公司 2021 年 A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》

特此公告。

兖矿能源集团股份有限公司董事会

2021 年 12 月 31 日

股票代码：600188

股票简称：兖矿能源

兖矿能源集团股份有限公司
2021年A股限制性股票激励计划
（草案修订稿）

兖矿能源集团股份有限公司

二〇二一年十二月

声明

本公司及全体董事、监事保证本计划不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

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》《上市公司股权激励管理办法》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配[2006]175号）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配[2008]171号）和兖矿能源集团股份有限公司（以下简称“兖矿能源”或“本公司”、“公司”）《公司章程》以及其他有关法律、法规和规范性文件制定。

二、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（一）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；

（二）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

（三）上市后最近36个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

三、本激励计划激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（三）最近12个月内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或者采取市场禁入措施；

（四）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

四、本激励计划采取的激励工具为限制性股票。限制性股票的来源为公司向激励对象定向发行的公司人民币A股普通股。

五、本激励计划拟向激励对象授予6,298万股限制性股票，占公司股本总额487,418.41万股的1.29%。

本激励计划中任何一名激励对象所获授限制性股票数量未超过本激励计划提交股东大会审议之前公司股本总额的1%。

六、限制性股票授予价格为11.72元/股。

七、本激励计划授予的激励对象为1,268人，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员，不包括公司外部董事、监事，亦不包括单独或合计持股5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、父母和子女。

八、本激励计划有效期自限制性股票授予登记完成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60个月。

九、激励对象认购限制性股票的资金由个人自筹。公司承诺不为激励对象依本计划获取有关限制性股票提供贷款、贷款担保及其他任何形式的财务资助。

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。

十一、本激励计划必须满足如下条件后方可实施：山东能源集团有限公司审核通过、山东省国有资产监督管理委员会备案并经公司股东大会审议通过。

十二、自公司股东大会审议通过本激励计划且授予条件成就之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

目 录

声明	2
特别提示	2
第一章 释义	5
第二章 限制性股票激励计划的目的与原则	7
第三章 本激励计划的管理机构	8
第四章 激励对象的确定依据和范围	9
第五章 限制性股票的来源、数量和分配	11
第六章 本激励计划的时间安排	12
第七章 限制性股票的授予价格及其确定方法	14
第八章 限制性股票的授予与解除限售条件	15
第九章 本激励计划的调整方法和程序	19
第十章 限制性股票的会计处理	21
第十一章 本激励计划的实施程序	22
第十二章 公司及激励对象各自的权利义务	25
第十三章 公司及激励对象发生异动的处理	27
第十四章 限制性股票回购原则	29
第十五章 其他重要事项	32

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：

兖矿能源、本公司、公司	指	兖矿能源集团股份有限公司
本激励计划、本计划	指	2021年A股限制性股票激励计划
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，方可解除限售流通
激励对象	指	按照本激励计划的规定，有资格获授一定数量限制性股票的员工
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
有效期	指	自限制性股票授予登记完成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成之日的期间
限售期	指	激励对象行使权益的条件尚未成就，限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务的期间
解除限售期	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上市流通的期间
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
股本总额	指	指激励计划公布时公司已发行的股本总额
《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	《上市公司股权激励管理办法》
《试行办法》	指	《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配[2006]175号）
《有关问题的通知》	指	《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配[2008]171号）
《公司章程》	指	《兖矿能源集团股份有限公司章程》

山能集团	指	山东能源集团有限公司
国资委	指	山东省国有资产监督管理委员会
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
证券登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
元	指	人民币元

注：1、本草案修订稿所引用的财务数据和财务指标，如无特殊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、本草案修订稿中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 限制性股票激励计划的目的与原则

一、本激励计划的目的

为进一步健全中长期激励机制，充分调动公司管理团队及骨干员工积极性，将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《试行办法》《有关问题的通知》等有关规定，公司拟实施2021年A股限制性股票激励计划。

二、本激励计划坚持以下原则

- （一）坚持依法规范，公开透明，遵循法律法规和《公司章程》规定；
- （二）坚持维护股东利益、公司利益，促进国有资本保值增值，有利于公司持续发展；
- （三）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称，适度强化对公司管理层的激励力度；
- （四）坚持从实际出发，规范起步、循序渐进、不断完善。

第三章 本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。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，下设薪酬委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报公司股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、监事会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章和证券交易所业务规则进行监督。

四、独立董事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独立意见，并就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

五、公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，独立董事、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。

六、公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

七、激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《试行办法》《有关问题的通知》及其他有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划授予的激励对象为公司董事（不含外部董事）、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员。

二、激励对象的范围

本激励计划授予的激励对象为1,268人，具体包括：

- （一）董事（不含外部董事）、高级管理人员；
- （二）中层管理人员；
- （三）核心骨干人员。

a. 核心技术人员：公司技术专家、专业技术（学科）带头人。

b. 核心技能人员：有创新工作室、劳模工作室等各类工作室或者有大国工匠、山能工匠以上荣誉，山东省级及以上荣誉称号的优秀生产技能人才。

c. 核心业务人员：本单位部分副科级及以上，在公司工作满三年，2019、2020年管理技术人员年度考评结果为称职及以上、至少一年为优秀的在岗人员。其中井下区队长、生产一线车间主任、优秀专业技术人才、劳动模范（集团、地市级）等优先考虑。

a、b二类骨干人员直接纳入激励范围，c类人员按程序研究后，确定纳入激励范围。

本激励计划的激励对象不包括外部董事、监事及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。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本计划授予时与公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同或聘任合同。

所有参与本激励计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划，已经参与其他任何上市公司激励计划的，不得参与本激励计划。如果拟激励对象已经参与权属分、子公司中长期激励计划，则只能在本激励计划与权属分、子公司中长期激励计划中选择一个，且原则上应选择本激励计划。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，在公司召开股东大会前，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

（二）公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

第五章 限制性股票的来源、数量和分配

一、标的股票来源

本激励计划标的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股。

二、标的股票数量

本激励计划拟向激励对象授予 6,298 万股限制性股票，占公司股本总额 487,418.41 万股的 1.29%。

在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、股份拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票的授予数量将根据本激励计划第九章规定予以相应的调整。

三、激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的权益数量 (万股)	占授予总量的 比例	占股本总额的 比例
肖耀猛	党委书记、董事、总经理	20	0.32%	0.004%
王若林	党委副书记、工会主席、 职工董事	16	0.25%	0.003%
宫志杰	副总经理	16	0.25%	0.003%
张延伟	副总经理	16	0.25%	0.003%
赵青春	董事、财务总监	16	0.25%	0.003%
张传昌	副总经理	16	0.25%	0.003%
田兆华	副总经理	16	0.25%	0.003%
刘 强	副总经理	16	0.25%	0.003%
李伟清	副总经理	16	0.25%	0.003%
黄霄龙	董事、董事会秘书	16	0.25%	0.003%
董事、高级管理人员合计（10 人）		164	2.60%	0.03%
其他人员合计（1,258 人）		6,134	97.40%	1.26%
合计		6,298	100.00%	1.29%

注：1、本激励计划的激励对象不包括外部董事、监事及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；

2、本激励计划中任何一名激励对象所获授限制性股票数量未超过本计划提交股东大会审议之前公司股本总额的 1%。

第六章 本激励计划的时间安排

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票授予登记完成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成之日止，最长不超过 60 个月。

二、本激励计划的授予日

授予日为本激励计划经山能集团审核通过、报国资委备案并经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。自公司股东大会审议通过本计划且授予条件成就之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会对本激励计划的激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。

公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

- （一）公司定期报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；
- （二）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；
- （三）自可能对公司股票及其衍生品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 2 个交易日内；
- （四）中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

三、本激励计划的限售期

本激励计划限售期分别为自限制性股票授予登记完成之日起 24 个月、36 个月、48 个月。在限售期内，激励对象根据本激励计划获授的限制性股票予以限售，不得转让、不得用于担保或偿还债务。

激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细等股份同时按本激励计划进行锁定。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购，该等股票将一并回购注销。

四、本激励计划的解除限售期

本激励计划授予限制性股票的限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
--------	--------	--------

第一个解除限售期	自限制性股票完成登记日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票完成登记日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个解除限售期	自限制性股票完成登记日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票完成登记日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个解除限售期	自限制性股票完成登记日起 48 个月后的首个交易日起至限制性股票完成登记日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	34%

激励对象对应解除限售期内不得解除限售的限制性股票，不得递延至以后年度进行解除限售，由公司按照授予价格回购注销。

五、本激励计划的禁售规定

禁售期是指对激励对象被授予股票后，限制股票售出的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，包括但不限于：

（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）激励对象为公司董事和高级管理人员的，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。

（三）在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

第七章 限制性股票的授予价格及其确定方法

一、本激励计划授予的限制性股票授予价格（具体授予价格根据草案公告时测算）

限制性股票授予价格为每股 11.72 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 11.72 元的价格购买公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

在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、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，限制性股票的授予价格将根据本激励计划第九章规定予以相应的调整。

二、本激励计划授予的限制性股票授予价格的确定方法

授予价格不低于股票票面金额，且不低于公平市场价格的 50%，公平市场价格按以下价格的孰高值确定：

标准一、本激励计划草案公布前 1 个交易日的公司标的股票交易均价；

标准二、本激励计划草案公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司标的股票交易均价之一。

详情请见下表：

币种：人民币 单位：元/股

	标准一	标准二			最低授予价格
	前 1 个交易日的公司股票交易均价	前 20 个交易日的公司股票交易均价	前 60 个交易日的公司股票交易均价	前 120 个交易日的公司股票交易均价	
A 股	23.44	23.29	27.03	22.55	11.72

第八章 限制性股票的授予与解除限售条件

一、限制性股票的授予条件

激励对象只有在同时满足下列授予条件时，才能获授限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

（一）公司未发生如下任一情形：

- 1、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、最近一个会计年度财务报告内部控制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；
- 3、上市后最近36个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；
- 4、法律法规规定不得实行股权激励的；
- 5、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

- 1、最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近12个月内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或者采取市场禁入措施；
- 4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

（三）公司业绩考核条件达标，即达到以下条件：

- 1、2020年公司净利润不低于65亿元，且较于2019年增长率不低于同行业平均水平；
- 2、2020年公司每股收益不低于1.3元/股，且不低于同行业平均水平。

注：

①根据中国证监会行业分类结果，选取同行业“采矿业-煤炭开采和洗选业”分类下的全部上市公司。同行业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极

值，公司董事会将在考核时剔除或更换样本，下同。

②“净利润增长率”指标以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润作为计算依据，下同。

③每股收益指扣除非经常性损益后归属于公司普通股股东的净利润与公司总股本的比率。在激励计划有效期内，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份增发等影响公司总股本数量事宜，所涉及的公司股本总数将做相应调整，每股收益目标值随公司股本总数调整做相应调整，下同。

二、限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

（一）公司未发生如下任一情形：

1、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、最近一个会计年度财务报告内部控制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；

3、上市后最近36个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近12个月内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或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格；

某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象根据激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在2022-2024年的3个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本激励计划各年度公司业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	1、以2020年扣非归母净利润为基数，2022年度扣非归母净利润增长率不低于45%，且不低于同行业平均水平； 2、2022年度扣非每股收益不低于1.95元/股，且不低于同行业平均水平。
第二个解除限售期	1、以2020年扣非归母净利润为基数，2023年度扣非归母净利润增长率不低于53%，且不低于同行业平均水平； 2、2023年度扣非每股收益不低于2.05元/股，且不低于同行业平均水平。
第三个解除限售期	1、以2020年扣非归母净利润为基数，2024年度扣非归母净利润增长率不低于60%，且不低于同行业平均水平； 2、2024年度扣非每股收益不低于2.15元/股，且不低于同行业平均水平。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（四）激励对象层面的个人绩效考核

激励对象按照公司《2021年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》分年度进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，考核评价参考如下：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	达标（C）	不合格（D）
标注系数	1.0	1.0	0.8	0

个人当年度实际解除限售额度 = 标准系数 × 个人当年度计划解除限售额度。

因个人层面绩效考核结果导致当期不可解除限售的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

三、考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核、激励对象个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标体系包括净利润增长率和每股收益。净利润增长率反映公司的实际盈利能力；每股收益反映股东回报和公司价值创造水平，两者结合后形成了一个完善的指标体系。公司在设置业绩考核指标时，主要考虑了公司所处行业的发展前景、公司未来业绩水平、公司战略发展方向等因素，从有利于公司持续的发展，同时具有可行性、可实现性的角度，合理设置了本计划的公司业绩考核指标。上述公司业绩指标的设置，符合公司的经营现状及未来的发展规划，有利于公司强化盈利能力，实现全体股东利益最大化。

除公司层面的业绩考核外，本激励计划对个人还设置了严密的绩效考核体系。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解除限售条件及具体解除限售比例。

第九章 本激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

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、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（二）配股

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

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）； 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）； 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

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

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、股份拆细的比率； P 为调整后的授予价格。

（二）配股

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

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（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； 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 为调整后的授予价格。

（四）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。
经派息调整后， P 仍须大于 1。

（五）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。

三、本激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整限制性股票数量、授予价格。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本计划的规定向公司董事会出具专业意见。发生除上述情形以外的事项需要调整股票期权数量、行权价格的，应由董事会做出决议并经本公司股东大会审议批准。

第十章 限制性股票的会计处理

一、限制性股票会计处理方法

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，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（一）授予日

根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认股本和资本公积。

（二）限售期内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，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或负债。

（三）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，按照会计准则及相关规定处理。

二、限制性股票公允价值的确定方法

根据《企业会计准则第11号——股份支付》，公司以授予日股票收盘价与授予价格之间的差额作为每股限制性股票的股份支付成本，并将最终确认本激励计划的股份支付费用。

三、预计限制性股票激励计划实施对各期经营业绩的影响

公司授予激励对象限制性股票产生的股份支付费用，将在股权激励计划实施中按照解除限售比例进行分期确认，且在经营性损益中列支。假设授予日为2022年1月初，本计划授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

限制性股票份 额（万股）	股份支付总费 用（万元）	2022年 （万元）	2023年 （万元）	2024年 （万元）	2025年 （万元）
6,298	75,576.00	27,207.36	27,207.36	14,737.32	6,423.96

注：上述结果并不代表最终的会计成本。会计成本除了与授予日、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的权益数量相关，本次股权激励计划实施对公司经营成果影响的最终结果以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

第十一章 本激励计划的实施程序

一、本激励计划的生效程序

（一）公司董事会下设的薪酬委员会负责拟订本激励计划。

（二）公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划或与本激励计划实施有关的事项时，作为激励对象的董事应当回避表决。

（三）独立董事及监事会应当就本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。

（四）上市公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

（五）本激励计划经山能集团审核批准、国资委备案并经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象名单（公示期不少于10天）。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

（六）公司股东大会在对限制性股票激励计划进行投票表决时，独立董事应当就限制性股票激励计划向所有的股东征集委托投票权，并且公司在提供现场投票方式时提供网络投票的方式。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的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，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东大会审议本激励计划时，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。授予日必须为交易日，并符合规定。

二、限制性股票的授予程序

（一）股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以此约定双方的权利义务关系。公司董事会根据股东大会的授权办理具体的限制性股票授予事宜。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

（三）公司监事会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

（四）公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

（五）本激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在60日内授予激励对象限制性股票并完成公告、登记。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。

若公司未能在60日内完成上述工作的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因并且3个月内不得再次审议和披露股权激励计划（根据《管理办法》规定上市公司不得授出限制性股票的期间不计算在60日内）。

（六）公司授予权益后，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。激励对象须配合公司根据中国证监会、证券交易所、登记结算公司的相关规定办理登记手续等事宜。

（七）限制性股票授予登记工作完成后，涉及注册资本变更的，公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

三、限制性股票的解除限售程序

（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。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，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象解除限售的条件是否成就出具法律意见。对于满足解除限售条件的激励对象，由公司统一办理解除限售事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司回购其持有的该次解除限售对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（二）公司解除激励对象限制性股票限售前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

（三）激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但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、法规和规范性文件的规定。

四、本激励计划的变更程序

（一）公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

（二）公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

- 1、导致提前解除限售的情形；
- 2、降低授予价格的情形。

（三）独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

（四）律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

五、本激励计划的终止程序

（一）公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议批准。

（二）公司在股东大会审议通过本计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议批准。

（三）律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《管理办法》及相关法律法规规定、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。

（四）本激励计划终止时，公司应当回购尚未解除限售的限制性股票，并按照《公司法》的规定进行处理。

（五）公司回购限制性股票前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

（六）公司需要回购限制性股票时，应及时召开董事会审议回购股份方案，依法将回购股份的方案提交股东大会批准，并及时公告。

第十二章 公司及激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

（一）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，经公司董事会批准，公司回购注销激励对象尚未解除限售的限制性股票。

（二）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的规定回购注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

（三）若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司秘密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，公司回购注销激励对象尚未解除限售的限制性股票，并且要求激励对象返还其已解除限售的限制性股票收益。

（四）公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

（五）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、贷款担保以及其他任何形式的财务资助。

（六）公司应及时按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

（七）公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、登记结算公司等的有关规定，积极配合满足解除限售条件的激励对象按规定解除限售。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（八）公司确定本期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。

（九）法律、法规规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

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

（二）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（三）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。

（四）在限制性股票解除限售之前，激励对象根据本激励计划获授的限制性股票不得转让、用于担保或用于偿还债务。激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细等股份同时按本激励计划进行锁定。

（五）激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

（六）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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

（七）本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签订《限制性股票授予协议书》，明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

（八）法律、法规规定的其他相关权利义务。

第十三章 公司及激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本计划即行终止：

1、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、最近一个会计年度财务报告内部控制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；

3、上市后最近36个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

当公司出现终止本计划的上述情形时，激励对象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。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立的情形。

（三）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或解除限售安排的，未解除限售的限制性股票由公司统一回购注销，回购价格为授予价格，激励对象获授限制性股票已解除限售的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，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激励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

（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属分、子公司及由公司派出任职的，其获授的限制性股票将完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。激励对象成为独立董事或监事等不能持有公司限制性股票的人员时，激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上同期银行存款利息回购注销。

（二）激励对象因调动、免职、退休、死亡、丧失民事行为能力等客观原因

与公司解除或者终止劳动关系时，授予的权益当年达到可行使时间限制和业绩考核条件的，可行使部分可以在离职(或可行使)之日起半年内行使，半年后权益失效；当年未达到可行使时间限制和业绩考核条件的，不再行使。尚未解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上同期银行存款利息回购注销。

（三）激励对象辞职、因个人原因被解除劳动关系的，已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购，回购价格为授予价格。

（四）激励对象出现以下情形的，公司有权要求激励对象返还其因本次股权激励带来的收益，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：

1、出现违反国家法律法规、违反职业道德、失职或渎职等行为，严重损害公司利益或声誉，给公司造成直接或间接经济损失或社会不良影响；

2、因违反公司规章制度，依据公司员工奖惩管理相关规定，因严重违纪，被予以辞退处分的；

3、公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密、实施关联交易损害公司利益、声誉和对公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，直接或间接损害公司利益给公司造成损失或社会不良影响的；

4、因犯罪行为被依法追究刑事责任；

5、违反有关法律法规或《公司章程》的规定，给公司造成不当损害。

（五）其他未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第十四章 限制性股票回购原则

公司按本激励计划规定回购限制性股票的，除本激励计划另有约定外，回购价格为授予价格，依据本激励计划相关规定执行，但根据本激励计划需对回购价格进行调整的除外。

一、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，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购数量做相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

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、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（二）配股

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

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）； 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）； 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、回购价格的调整方法

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、配股或缩股、派息等影响公司股本总额或公司股票价，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格做相应的调整。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为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀为每股限制性股票授予价格；n为每股公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量）。

（二）配股

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

其中：P₁为股权登记日当天收盘价；P₂为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前公司股本总额的比例）

（三）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀为每股限制性股票授予价格；n为每股的缩股比例（即1股股票缩为n股股票）。

（四）派息

$$P=P_0 - V$$

其中：P₀为调整前的每股限制性股票回购价格；V为每股的派息额；P为调整后的每股限制性股票回购价格。经派息调整后，P仍须大于1。

（五）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的回购价格不做调整。

三、回购数量、价格的调整程序

（一）公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购数量、价格。董事会根据上述规定调整后，应及时公告。

（二）因其他原因需要调整限制性股票回购数量、价格的，应经董事会做出决议并经股东大会审议批准。

四、回购的程序

（一）公司发生本激励计划规定的需要回购情形，及时召开董事会审议回购股份方案，涉及回购股票注销的需提交股东大会批准，并及时公告。公司实施回购时，应向证券交易所申请解除该等限制性股票的限售，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

（二）公司按照本激励计划的规定实施回购时，应按照《公司法》等法律法

规的相关规定进行处理。

第十五章 其他重要事项

一、公司不得为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款、贷款担保以及其他任何形式的财务资助。

二、本激励计划中的有关条款，如与国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度执行。本激励计划中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行。

三、若激励对象违反本激励计划、《公司章程》或国家有关法律法规、行政规章及规范性文件，出售按照本激励计划所获得的股票，其收益归公司所有，由公司董事会负责执行。

四、本计划需经山能集团审核批准、国资委备案并经公司股东大会审议通过后生效。

五、本激励计划的解释权归公司董事会。

兖矿能源集团股份有限公司董事会

2021年12月31日

兖矿能源集团股份有限公司

2021年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

为保证兖矿能源集团股份有限公司（“公司”）2021年A股限制性股票激励计划（“激励计划”）的顺利实施，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，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干人员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，特制定本办法。

第一章 总则

第一条 考核目的

为保证公司激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

第二条 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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

本办法适用于激励计划所确定的激励对象，包括公司董事（不含外部董事）、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干人员。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

- 1.董事会薪酬委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2.公司人力资源部、财务管理部等相关部门负责相关数据的收集和提供工作，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 3.公司人力资源部组织财务管理部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。
- 4.公司董事会薪酬委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

第五条 考核程序

1.公司人力资源部、财务管理部等相关部门在董事会薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

2.由董事会薪酬委员会对绩效考核报告进行审议并做出决议。

第六条 考核期间与次数

1.考核期间

激励计划考核年度分别为 2022、2023、2024 年度。

2.考核次数

激励计划解除限售考核次数为每年度一次。

第三章 考核内容

第七条 绩效考核指标

激励对象当年度限制性股票的获授或限制性股票解除限售根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核要求

(1) 授予时考核条件：

①2020 年公司净利润不低于 65 亿元，且较于 2019 年增长率不低于同行业平均水平；

②2020 年公司每股收益不低于 1.3 元/股，且不低于同行业平均水平。

注：

①根据中国证监会行业分类结果，选取同行业“采矿业-煤炭开采和洗选业”分类下的全部上市公司。同行业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，公司董事会将在考核时剔除或更换样本，下同。

②“净利润增长率”指标以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润作为计算依据，下同。

③每股收益=归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润/公司总股本；若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、配股、增发等影响公司股本总数的事宜，计算每股收益时，所涉及的公司股本总数将做相应调整，每股收益目标值随公司股本总数调整做相应调整，下同。

(2) 解除限售时考核条件：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	1.以 2020 年扣非归母净利润为基数，2022 年度扣非归母净利润增长率不低于 45%，且不低于同行业平均水平； 2.2022 年度扣非每股收益不低于 1.95 元/股，且不低于同行业平均水平。
第二个解除限售期	1.以 2020 年扣非归母净利润为基数，2023 年度扣非归母净利润增长率不低于 53%，且不低于同行业平均水平； 2.2023 年度扣非每股收益不低于 2.05 元/股，且不低于同行业平均水平。
第三个解除限售期	1.以 2020 年扣非归母净利润为基数，2024 年度扣非归母净利润增长率不低于 60%，且不低于同行业平均水平； 2.2024 年度扣非每股收益不低于 2.15 元/股，且不低于同行业平均水平。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象按照公司《2021 年 A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》分年度进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，考核评价参考如下：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	达标（C）	不合格（D）
标准系数	1.0	1.0	0.8	0

个人当年度实际解除限售额度 = 标准系数 × 个人当年度计划解除限售额度。

因个人层面绩效考核结果导致当期不可解除限售的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

第四章 考核结果的应用和管理

第八条 考核结果的应用

1.个人当年度实际解除限售额度 = 标准系数 × 个人当年度计划解除限售额度。

2.激励对象考核年度考核达标后才具备限制性股票当年度的解除限售资格。

第九条 考核结果管理

1.考核指标和结果的修正。考核结束后，公司董事会薪酬委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2.考核结果反馈。被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬委员会应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

3.考核结果归档。考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存，保存期

至少为五年。

4.考核结果申诉。被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

第五章 附则

第十条 本办法经公司股东大会审议通过后生效并实施，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的法律、行政法规、部门规章及规范性文件存在冲突，则以相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件规定为准。

兖矿能源集团股份有限公司董事会

2021年12月31日

股票简称：兖矿能源

股票代码：600188

上海荣正投资咨询股份有限公司

关于

兖矿能源集团股份有限公司

2021年A股限制性股票激励计划

(草案修订稿)

之

独立财务顾问报告

2021年12月

目 录

一、释义	3
二、声明	5
三、基本假设	6
四、股权激励计划的主要内容	7
(一) 激励对象的范围及分配情况.....	7
(二) 授予的限制性股票数量.....	8
(三) 本激励计划的有效期、授予日及授予后相关时间安排.....	9
(四) 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法.....	10
(五) 限制性股票的授予与解除限售条件.....	11
(六) 本激励计划的其他内容.....	14
五、独立财务顾问意见	15
(一) 对本激励计划是否符合政策法规规定的核查意见.....	15
(二) 对公司实行本激励计划可行性的核查意见.....	16
(三) 对激励对象范围和资格的核查意见.....	16
(四) 对本激励计划权益授出额度的核查意见.....	17
(五) 对本激励授予价格的核查意见.....	17
(六) 对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见.....	17
(七) 对本激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意见.....	18
(八) 对公司实施本激励计划的财务意见.....	19
(九) 关于公司实施本激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见.....	19
(十) 对本激励计划绩效考核体系和考核办法的合理性的意见.....	20
(十一) 其他.....	20
(十二) 其他应当说明的事项.....	21
六、备查文件及咨询方式	22
(一) 备查文件.....	22
(二) 咨询方式.....	22

一、释义

兖矿能源、本公司、公司	指	兖矿能源集团股份有限公司
本激励计划、本计划	指	以公司 A 股股票为标的，对公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员进行的长期性激励计划
本激励计划草案、本计划草案	指	兖矿能源集团股份有限公司 2021 年 A 股限制性股票激励计划
本独立财务顾问	指	本激励计划的独立财务顾问，即上海荣正投资咨询股份有限公司
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，方可解除限售流通
激励对象	指	按照本激励计划的规定，有资格获授一定数量限制性股票的员工
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
有效期	指	自限制性股票授予登记完成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成之日的期间
限售期	指	激励对象行使权益的条件尚未成就，限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务的期间
解除限售期	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上市流通的期间
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
股本总额	指	指激励计划公布时公司已发行的股本总额
《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	《上市公司股权激励管理办法》
法律法规		中华人民共和国（不包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区）现行有效的法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件
《公司章程》	指	《兖矿能源集团股份有限公司章程》
山能集团	指	山东能源集团有限公司
国资委	指	山东省国有资产监督管理委员会

中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
证券登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
元	指	人民币元

二、声明

本独立财务顾问对本报告特作如下声明：

（一）本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由兖矿能源提供，本激励计划所涉及的各方已向本独立财务顾问保证：所提供的出具本报告所依据的所有文件和材料合法、真实、准确、完整、及时，不存在任何遗漏、虚假或误导性陈述，并对其合法性、真实性、准确性、完整性、及时性负责。本独立财务顾问不承担由此引起的任何风险责任。

（二）本独立财务顾问仅就本激励计划对兖矿能源股东是否公平、合理，对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见，不构成对兖矿能源的任何投资建议，对投资者依据本报告所做出的任何投资决策而可能产生的风险，本独立财务顾问均不承担责任。

（三）本独立财务顾问未委托和授权任何其它机构和个人提供未在本报告中列载的信息和对本报告做任何解释或者说明。

（四）本独立财务顾问提请上市公司全体股东认真阅读上市公司公开披露的关于本激励计划的相关信息。

（五）本独立财务顾问本着勤勉、审慎、对上市公司全体股东尽责的态度，依据客观公正的原则，对本激励计划涉及的事项进行了深入调查并认真审阅了相关资料，调查的范围包括上市公司章程、薪酬管理办法、历次董事会决议、监事会决议、股东大会决议、最近三年及最近一期公司财务报告、公司的生产经营计划等，并和上市公司相关人员进行了有效的沟通，在此基础上出具了本报告，并对本报告的真实性、准确性和完整性承担责任。

本报告系按照《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配[2006]175号）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配[2008]171号）等法律、法规和规范性文件的要求，根据上市公司提供的有关资料制作。

三、基本假设

本独立财务顾问所发表的本报告，系建立在下列假设基础上：

- （一）国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；
- （二）本独立财务顾问所依据的资料具备真实性、准确性、完整性和及时性；
- （三）上市公司对本激励计划所出具的相关文件真实、可靠；
- （四）本激励计划不存在其他障碍，涉及的所有协议能够得到有效批准，并最终能够如期完成；
- （五）本激励计划涉及的各方能够诚实守信的按照本激励计划及相关协议条款全面履行所有义务；
- （六）无其他不可预计和不可抗拒因素造成的重大不利影响。

四、股权激励计划的主要内容

兖矿能源 2021 年 A 股限制性股票激励计划是由上市公司董事会下设的董事会薪酬委员会负责拟定和修订，根据目前中国的政策环境和兖矿能源的实际情况，对公司核心员工采取的长期激励计划。本独立财务顾问报告将针对本计划发表专业意见。

（一）激励对象的范围及分配情况

本激励计划授予的激励对象为 1,268 人，具体包括：

1、董事（不含外部董事）、高级管理人员；

2、中层管理人员；

3、核心骨干人员。

a. 核心技术人员：公司技术专家、专业技术（学科）带头人。

b. 核心技能人员：有创新工作室、劳模工作室等各类工作室或者有大国工匠、山能工匠以上荣誉，山东省级及以上荣誉称号的优秀生产技能人才。

c. 核心业务人员：本单位部分副科级及以上，在公司工作满三年，2019、2020 年管理技术人员年度考评结果为称职及以上、至少一年为优秀的在岗人员。其中井下区长、生产一线车间主任、优秀专业技术人才、劳动模范（集团、地市级）等优先考虑。

a、b 二类骨干人员直接纳入激励范围，c 类人员按程序研究后，确定纳入激励范围。

本激励计划的激励对象不包括外部董事、监事及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。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本计划授予时与公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同或聘任合同。

所有参与本激励计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划，已经参与其他任何上市公司激励计划的，不得参与本激励计划。如果拟激励对象已经参与权属分、子公司中长期激励计划，则只能在本激励计划与权属分、子公司中长期激励计划中选择一个，且原则上应选择本激励计划。

激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- (1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- (2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- (3) 最近 12 个月内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或者采取市场禁入措施；
- (4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (6) 中国证监会认定的其他情形。

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的权益数量 (万股)	占授予总量的 比例	占股本总额的 比例
肖耀猛	党委书记、董事、总经理	20	0.32%	0.004%
王若林	党委副书记、工会主席、 职工董事	16	0.25%	0.003%
宫志杰	副总经理	16	0.25%	0.003%
张延伟	副总经理	16	0.25%	0.003%
赵青春	董事、财务总监	16	0.25%	0.003%
张传昌	副总经理	16	0.25%	0.003%
田兆华	副总经理	16	0.25%	0.003%
刘 强	副总经理	16	0.25%	0.003%
李伟清	副总经理	16	0.25%	0.003%
黄霄龙	董事、董事会秘书	16	0.25%	0.003%
董事、高级管理人员合计（10 人）		164	2.60%	0.03%
其他人员合计（1258 人）		6,134	97.40%	1.26%
合计		6,298	100.00%	1.29%

注：1、本激励计划的激励对象不包括外部董事、监事及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；

2、本激励计划中任何一名激励对象所获授限制性股票数量未超过本计划提交股东大会审议之前公司股本总额的 1%。

（二）授予的限制性股票数量

1、股票来源

本激励计划标的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股。

2、本激励计划拟向激励对象授予 6,298 万股限制性股票，占公司股本总额 487,418.41 万股的 1.29%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 10%。任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 1%。

在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、股份拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票的授予数量将根据本激励计划予以相应的调整。

（三）本激励计划的有效期、授予日及授予后相关时间安排

1、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票授予登记完成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成之日止，最长不超过60个月。

2、本激励计划的授予日

授予日为本激励计划经山能集团审核通过、报国资委备案并经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。自公司股东大会审议通过本计划且授予条件成就之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会对本激励计划的激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。

公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

（1）公司定期报告公告前30日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前30日起算，至公告前1日；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前10日内；

（3）自可能对公司股票及其衍生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2个交易日内；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

3、本激励计划的限售期和解除限售安排

本激励计划限售期分别为自限制性股票授予登记完成之日起 24 个月、36 个月、48 个月。在限售期内，激励对象根据本激励计划获授的限制性股票予以限售，不得转让、不得用于担保或偿还债务。

激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细等股份同时按本激励计划进行锁定。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购，该等股票将一并回购注销。

本激励计划限制性股票的限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票完成登记日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票完成登记日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个解除限售期	自限制性股票完成登记日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票完成登记日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个解除限售期	自限制性股票完成登记日起 48 个月后的首个交易日起至限制性股票完成登记日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	34%

激励对象对应解除限售期内不得解除限售的限制性股票，不得递延至以后年度进行解除限售，由公司按照授予价格回购注销。

（四）限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

1、限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为每股 11.72 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 11.72 元的价格购买公司向激励对象增发的限制性股票。

2、限制性股票的授予价格的确定方法

授予价格不低于股票票面金额，且不低于公平市场价格的 50%，公平市场价格按以下价格的孰高值确定：

标准一、本激励计划草案公布前 1 个交易日的公司标的股票交易均价；

标准二、本激励计划草案公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司标的股票交易均价之一。

详情请见下表：

币种：人民币 单位：元/股

	标准一	标准二			最低授予价格
	前 1 个交易日的公司股票交易均价	前 20 个交易日的公司股票交易均价	前 60 个交易日的公司股票交易均价	前 120 个交易日的公司股票交易均价	
A 股	23.44	23.29	27.03	22.55	11.72

（五）限制性股票的授予与解除限售条件

1、限制性股票的授予条件

激励对象只有在同时满足下列授予条件时，才能获授限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

（1）公司未发生如下任一情形：

①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最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生如下任一情形：

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近 12 个月内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或者采取市场禁入措施；

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥中国证监会认定的其他情形。

(3) 公司业绩考核条件达标, 即达到以下条件:

①2020 年公司净利润不低于 65 亿元, 且较于 2019 年增长率不低于同行业平均水平;

②2020 年公司每股收益不低于 1.3 元/股, 且不低于同行业平均水平。

注:

1) 根据中国证监会行业分类结果, 选取同行业“采矿业-煤炭开采和洗选业”分类下的全部上市公司。同行业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值, 公司董事会将在考核时剔除或更换样本, 下同。

2) “净利润增长率”指标以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润作为计算依据, 下同。

3) 每股收益指扣除非经常性损益后归属于公司普通股股东的净利润与公司总股本的比率。在激励计划有效期内, 若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份增发等影响公司总股本数量事宜, 所涉及的公司股本总数将做相应调整, 每股收益目标值随公司股本总数调整做相应调整, 下同。

2、限制性股票的解除限售条件

解除限售期内, 同时满足下列条件时, 激励对象获授的限制性股票方可解除限售:

(1) 公司未发生如下任一情形:

①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最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告;

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

④法律法规规定不得实行股权激励的;

⑤中国证监会认定的其他情形。

(2) 激励对象未发生如下任一情形:

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选;

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

③最近 12 个月内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或者采取市场禁入措施;

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购注销；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购注销。

3、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在 2022-2024 年的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本激励计划各年度公司业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	1、以 2020 年扣非归母净利润为基数，2022 年度扣非归母净利润增长率不低于 45%，且不低于同行业平均水平； 2、2022 年度扣非每股收益不低于 1.95 元/股，且不低于同行业平均水平。
第二个解除限售期	1、以 2020 年扣非归母净利润为基数，2023 年度扣非归母净利润增长率不低于 53%，且不低于同行业平均水平； 2、2023 年度扣非每股收益不低于 2.05 元/股，且不低于同行业平均水平。
第三个解除限售期	1、以 2020 年扣非归母净利润为基数，2024 年度扣非归母净利润增长率不低于 60%，且不低于同行业平均水平； 2、2024 年度扣非每股收益不低于 2.15 元/股，且不低于同行业平均水平。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

4、个人层面绩效考核要求

激励对象按照公司《2021 年 A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》分年度进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，考核评价参考如下：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	达标（C）	不合格（D）
标准系数	1.0	1.0	0.8	0

个人当年度实际解除限售额度 = 标准系数 × 个人当年度计划解除限售额度。

因个人层面绩效考核结果导致当期不可解除限售的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（六）本激励计划的其他内容

本激励计划的其他内容详见《兖矿能源集团股份有限公司 2021 年 A 股限制性股票激励计划（草案修订稿）》。

五、独立财务顾问意见

（一）对本激励计划是否符合政策法规规定的核查意见

1、兖矿能源不存在《管理办法》规定的不能实行股权激励计划的情形：

（1）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）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的情形；

（5）中国证监会认定的其他情形。

2、本激励计划所确定的激励对象、股票来源和种类、激励总量及限制性股票在各激励对象中的分配、资金来源、授予条件、授予安排、限售期、禁售期、解除限售安排、解除限售期、激励对象个人情况发生变化时如何实施本激励计划、本激励计划的变更等均符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

3、兖矿能源承诺出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，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：

（1）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）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的情形；

（5）中国证监会认定的其他情形；

（6）公司董事会认为需要终止股权激励计划的情形。

4、兖矿能源承诺出现下列情形之一的，本激励计划将正常实施：

（1）公司控制权发生变更；

(2) 公司出现合并、分立的情形。

5、公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或解除限售安排的，未解除限售的限制性股票由公司统一回购注销，回购价格为授予价格，激励对象获授限制性股票已解除限售的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

经核查，本独立财务顾问认为：兖矿能源本次股权激励计划符合有关政策及法规的规定。

(二) 对公司实行本激励计划可行性的核查意见

1、本激励计划符合法律、法规的规定

兖矿能源为实行本激励计划而制定的《2021年A股限制性股票激励计划（草案修订稿）》内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《试行办法》《有关问题的通知》及《公司章程》的相关规定，不存在违反有关法律、法规和规范性文件的内容。本激励计划不存在损害兖矿能源及全体股东利益的情形。

2、本激励计划有利于公司的可持续发展

本激励计划中授予价格和解除限售条件的设置在有效保护现有股东的同时，形成了对激励对象的有效激励和约束。因此，本激励计划能够较好的将激励对象的利益与股东的利益联系起来，有利于公司的可持续发展。

3、本激励计划在操作程序上具有可行性

本激励计划明确规定了授予限制性股票及激励对象获授、解除限售程序等，这些操作程序均符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定。因此本激励计划在操作上是可行性的。

经核查，本独立财务顾问认为：兖矿能源本次股权激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的规定，在操作程序上具备可行性，因此是可行的。

(三) 对激励对象范围的核查意见

本激励计划的全部激励对象范围符合相关法律、法规和规范性文件的规定，不存在

下列现象：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近 12 个月内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或者采取市场禁入措施；
- 4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

任何一名激励对象通过本激励计划获授的限制性股票数量均未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。经核查，涉及的激励对象不包括公司独立董事、监事，也不包括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。

经核查，本独立财务顾问认为：兖矿能源本次股权激励计划所规定的激励对象范围符合《管理办法》的规定。

（四）对本激励计划权益授出额度的核查意见

1、本激励计划的权益授出总额度

本激励计划的权益授出总额度，符合《管理办法》所规定的：公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10%。

2、本激励计划的权益授出额度分配

任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

经核查，本独立财务顾问认为：兖矿能源本次股权激励计划的权益授出额度符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

（五）对本激励授予价格的核查意见

授予价格不低于股票票面金额，且不低于公平市场价格的 50%，公平市场价格按以下价格的孰高值确定：

标准一、本激励计划草案公布前 1 个交易日的公司标的股票交易均价；

标准二、本激励计划草案公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司标的股票交易均价之一。

经核查，本独立财务顾问认为：兖矿能源本次股权激励计划限制性股票授予价格的确定原则符合相关法律、法规和规范性文件的规定，相关定价依据和定价方法合理、可行。

（六）对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见

《激励计划（草案修订稿）》中明确规定：

“激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。”“激励对象根据本激励计划获授的限制性股票予以限售，不得转让、不得用于担保或偿还债务。”

经核查，截止本报告出具日，本独立财务顾问认为：在兖矿能源本次股权激励计划中，上市公司不存在为激励对象提供任何形式的财务资助的现象。

（七）对本激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意见

1、股权激励计划符合相关法律、法规的规定

本激励计划符合《管理办法》《试行办法》《有关问题的通知》的相关规定，且符合《公司法》《证券法》等有关法律、法规和规范性文件的规定。

2、限制性股票的时间安排与考核

本激励计划授予的权益存在 2 年限售期，3 年的解除限售期，这样的解除限售安排体现了本激励计划的长期性，同时对限售期建立了严格的公司层面业绩考核和个人层面绩效考核办法，防止短期利益，将股东利益与经营管理层利益紧密地捆绑在一起。

经核查，本独立财务顾问认为：兖矿能源本次股权激励计划不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

（八）对公司实施本激励计划的财务意见

根据 2006 年 3 月财政部颁布的《企业会计准则》中的有关规定，限制性股票作为用股权支付的基于股权的薪酬，应该按照在授予时的公允价值在生效期内摊销计入会计报表。

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的相关规定，在本激励计划中向激励对象授予的限制性股票作为企业对权益结算支付，应当在授予日按照以下规定进行处理：完成限售期内的服务或达到规定业绩条件才可解除限售的换取职工服务的以权益结算的股份支付，在限售期内的每个资产负债表日，应当以对可解除限售权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。在资产负债表日，后续信息表明可解除限售权益工具的数量与以前估计不同的，应当进行调整，并在可解除限售日调整至实际可解除限售的权益工具数量。

为了真实、准确的反映公司实施股权激励计划对公司的影响，本独立财务顾问认为兖矿能源在符合《企业会计准则第 11 号——股份支付》的前提下，按照有关监管部门的要求，对本激励计划所产生的费用进行计量、提取和核算，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响，具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

（九）关于公司实施本激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见

在限制性股票授予后，股权激励的内在利益机制决定了整个激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来持续的正面影响：当公司业绩提升造成公司股价上涨时，激励对象获得的利益和全体股东的利益成同比例正关联变化。

同时，兖矿能源激励对象承诺，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或行使权益安排的，激励对象自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

因此本激励计划的实施，能够将经营管理者的利益与公司的持续经营能力和全体股东利益紧密结合起来，对上市公司持续经营能力的提高和股东权益的增加产生深远且积

极的影响。

经分析，本独立财务顾问认为：从长远看，兖矿能源本次股权激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来正面影响。

（十）对本激励计划绩效考核体系和考核办法的合理性的意见

本激励计划考核指标分为两个层面：公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标体系包括净利润增长率和每股收益。净利润增长率反映公司的实际盈利能力；每股收益反映股东回报和公司价值创造水平，两者结合后形成了一个完善的指标体系。公司在设置业绩考核指标时，主要考虑了公司所处行业的发展前景、公司未来业绩水平、公司战略发展方向等因素，从有利于公司持续的发展，同时具有可行性、可实现性的角度，合理设置了本计划的公司业绩考核指标。上述公司业绩指标的设置，符合公司的经营现状及未来的发展规划，有利于公司强化盈利能力，实现全体股东利益最大化。

除公司层面的业绩考核外，本激励计划对个人还设置了严密的绩效考核体系。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解除限售条件及具体解除限售比例。

对公司而言，业绩考核指标的设定兼顾了激励对象、公司和股东的利益，有利于吸引和留住优秀人才，提高公司的市场竞争力以及可持续发展能力，从而实现公司阶段性发展目标和中长期战略规划；对激励对象而言，业绩考核目标的实现具有可实现性，具有较好的激励作用。

经分析，本独立财务顾问认为：兖矿能源本次股权激励计划中所确定的绩效考核体系和考核办法是合理而严密的。

（十一）其他

根据本激励计划，限售期满，激励对象按本激励计划的规定对获授的限制性股票进行解除限售时，除需满足业绩考核指标达标的条件外，还必须同时满足以下条件：

1、兖矿能源未发生以下任一情形：

（1）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) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

(3) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的情形；

(5) 中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

(1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近 12 个月内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或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购注销；某一激励对象发生上述第 2 条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购注销。

经分析，本独立财务顾问认为：上述条件符合《管理办法》第十八条的规定。

(十二) 其他应当说明的事项

1、本独立财务顾问报告第四部分所提供的本激励计划的主要内容是为了便于论证分析，而从《兖矿能源集团股份有限公司 2021 年 A 股限制性股票激励计划（草案修订稿）》中概括出来的，可能与原文存在不完全一致之处，请投资者以公司公告原文为准。

2、作为本激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，本激励计划的实施尚需以下法定程序：

(1) 山东能源集团批准本激励计划，并报山东省国资委备案；

(2) 兖矿能源股东大会批准本激励计划。

六、备查文件及咨询方式

（一）备查文件

- 1、《兖矿能源集团股份有限公司第八届董事会第十九次会议决议公告》；
- 2、《兖矿能源集团股份有限公司独立董事关于公司 2021 年 A 股限制性股票激励计划相关事项的独立意见》；
- 3、《兖矿能源集团股份有限公司第八届监事会第十二次会议决议公告》；
- 4、《兖矿能源集团股份有限公司监事会关于公司 2021 年 A 股限制性股票激励计划（草案修订稿）及相关事项的核查意见》；
- 5、《兖矿能源集团股份有限公司 2021 年 A 股限制性股票激励计划（草案修订稿）》；
- 6、《兖矿能源集团股份有限公司 2021 年 A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》；
- 7、《兖矿能源集团股份有限公司章程》。

（二）咨询方式

单位名称：上海荣正投资咨询股份有限公司

经办人：叶素琴

联系电话：021-52588686

传真：021-52583528

联系地址：上海市新华路 639 号

邮编：200052

（此页无正文，为《上海荣正投资咨询股份有限公司关于兖矿能源集团股份有限公司 2021 年 A 股限制性股票激励计划（草案修订稿）之独立财务顾问报告》的签字盖章页）

经办人：叶子琴

上海荣正投资咨询股份有限公司

2021 年 12 月 31 日



上海市锦天城律师事务所
关于兖矿能源集团股份有限公司
2021年A股限制性股票激励计划（草案修订稿）的

法律意见书



锦天城律师事务所
ALLBRIGHT LAW OFFICES

地址：上海市浦东新区银城中路501号上海中心大厦11/12层

电话：021-20511000

传真：021-20511999

邮编：200120

目 录

声明事项.....	2
释 义.....	4
正 文.....	6
一、公司符合实行本激励计划的条件.....	6
二、本激励计划内容的合法合规性.....	8
三、本激励计划涉及的法定程序.....	19
四、本激励计划的信息披露.....	22
五、公司不存在为激励对象提供财务资助的情形.....	23
六、本激励计划对公司及全体股东利益的影响.....	23
七、本激励计划涉及的回避表决情况.....	24
八、结论意见.....	24

上海市锦天城律师事务所
关于兖矿能源集团股份有限公司
2021年A股限制性股票激励计划（草案修订稿）的
法律意见书

致：兖矿能源集团股份有限公司

上海市锦天城律师事务所（以下简称“锦天城”或“本所”）接受兖矿能源集团股份有限公司（以下简称“公司”或“兖矿能源”，原兖州煤业股份有限公司更名）的委托，担任公司“2021年A股限制性股票激励计划”（以下简称“本激励计划”）的法律顾问，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（以下简称“《试行办法》”）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（以下简称“《有关问题的通知》”）等有关法律法规的规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，为公司本激励计划出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所律师审阅了《兖矿能源集团股份有限公司2021年A股限制性股票激励计划（草案修订稿）》（以下简称“《激励计划（草案修订稿）》”）、《兖矿能源集团股份有限公司2021年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》（以下简称“《考核管理办法（修订稿）》”）、公司相关董事会会议文件、监事会会议文件、独立董事独立意见以及本所律师认为需要审查的其他文件，并通过查询政府部门公开信息对相关的事实和资料进行了核查和验证。

声明事项

对本法律意见书，本所及经办律师特作如下声明：

一、本所及经办律师依据《公司法》《证券法》《管理办法》《试行办法》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等法律法规的规定以及本法律意见书出具日以前已经发生或者存在的事实为基础发表法律意见。

二、本所及经办律师已根据有关法律法规的规定严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用的原则，进行了充分的核查验证，保证本法律意见书所认定的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并承担相应的法律责任。

三、本所及经办律师仅就公司本激励计划的相关法律事项发表意见，并不对会计、审计等专业事项发表意见，本所及经办律师不具备对该等专业事项进行核查和作出判断的合法资格。本所及经办律师在本法律意见书中对与该等专业事项有关的报表、数据或对会计报告、审计报告等专业报告内容的引用，不意味着本所及经办律师对这些引用内容的真实性、有效性作出任何明示或默示的保证。

四、公司已保证其向本所提供的与本法律意见书相关的信息、文件或资料均为真实、准确、完整、有效，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏；文件资料为副本、复印件的，内容均与正本或原件相符；所有文件的签署人均具有完全民事行为能力，并且其签署行为已获得恰当、有效的授权；所有文件或资料上的签字和印章均为真实。

五、对于本法律意见书至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所及经办律师依赖于有关政府部门、有关单位或有关人士出具或提供的证明或确认文件及主管部门公开可查的信息发表法律意见，该等证明、确认文件或信息的真实性、有效性、完整性、准确性由出具该等证明、确认文件或公布该等公开信息的单位或人士承担。

六、本所同意将本法律意见书作为公司本激励计划必备的法律文件，随同其他材料一同上报上海证券交易所及进行相关的信息披露。

七、本法律意见书仅供公司本激励计划的目的使用，未经本所书面同意不得用作任何其他用途。

基于上述，本所及本所经办律师根据有关法律、法规、规章和中国证监会和上交所的有关规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具本法律意见书。

释 义

在本法律意见书中，除非文义另有所指，下列词语或简称具有如下含义：

本所、锦天城	指	上海市锦天城律师事务所
本所律师	指	上海市锦天城律师事务所经办律师
兖矿能源/公司/本公司/上市公司	指	兖矿能源集团股份有限公司
山能集团	指	山东能源集团有限公司
国资委	指	山东省国有资产监督管理委员会
《激励计划(草案修订稿)》	指	《兖矿能源集团股份有限公司 2021 年 A 股限制性股票激励计划(草案修订稿)》
本计划/本激励计划	指	兖矿能源集团股份有限公司 2021 年 A 股限制性股票激励计划
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
上交所/证券交易所	指	上海证券交易所
证券登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
信永中和会计师/会计师/审计机构	指	信永中和会计师事务所(特殊普通合伙)
《审计报告》	指	信永中和会计师出具的《审计报告》(XYZH/2021BJAA70199)
《内部控制审计报告》	指	信永中和会计师出具的《内部控制审计报告》(XYZH/2021BJAA70200)
《公司章程》	指	《兖矿能源集团股份有限公司章程》
《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	《上市公司股权激励管理办法》
《试行办法》	指	《国有控股上市公司(境内)实施股权激励试行办法》
《有关问题的通知》	指	《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》
《律师事务所执业办法》	指	《律师事务所从事证券法律业务管理办法》
《律师事务所执业规则》	指	《律师事务所证券法律业务执业规则(试行)》
元、万元	指	人民币元、人民币万元
中国	指	中华人民共和国(为本法律意见之目的, 不包括香港特别行政区、澳门特别行政区及台湾地区)
中国法律	指	中国大陆地区的法律、行政法规、地方性法规、规章及其他规范性文件

本法律意见书中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异,这些差异是由于四舍五入造成的。

正文

一、公司符合实行本激励计划的条件

(一) 公司为依法设立并有效存续的上市公司

1、根据公司提供的资料并经本所律师核查，兖矿能源系由兖矿集团有限公司（现更名为“山东能源集团有限公司”）于1997年9月发起设立的股份有限公司。

2、经中国证券监督管理委员会证监发字[1998]79号文核准，兖矿能源在上海证券交易所上市，股票简称为“兖州煤业”（现更名为“兖矿能源”），股票代码为“600188”。

3、兖矿能源现持有济宁市市场监督管理局于2021年12月6日核发的《营业执照》（统一社会信用代码：91370000166122374N），注册资本为486,000万元，公司类型为股份有限公司(台港澳与境内合资、上市)，法定代表人为李伟，住所为山东省济宁市邹城市凫山南路949号。经营范围为：许可项目：煤炭开采；公共铁路运输；道路货物运输（不含危险货物）；港口经营；特种设备安装改造修理；房地产开发经营；餐饮服务；住宿服务；货物进出口；技术进出口；污水处理及其再生利用；热力生产和供应；检验检测服务；安全生产检验检测；建设工程施工；工程造价咨询业务。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动，具体经营项目以相关部门批准文件或许可证件为准）一般项目：以自有资金从事投资活动；企业管理；社会经济咨询服务；市场调查（不含涉外调查）；矿山机械制造；矿山机械销售；机械设备租赁；通用设备修理；普通机械设备安装服务；金属材料销售；机械电气设备销售；建筑材料销售；木材销售；专用化学产品制造（不含危险化学品）；专用化学产品销售（不含危险化学品）；日用化学产品制造；煤炭及制品销售；涂料制造（不含危险化学品）；涂料销售（不含危险化学品）；润滑油销售；矿物洗选加工；石油制品销售（不含危险化学品）；化工产品销售（不含许可类化工产品）；技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广；非居住房地产租赁；金属矿石销售；普通货物仓储服务（不含危险化学品等需许可审批的项目）；园林绿化工程施工；游

览景区管理；特种作业人员安全技术培训；计量技术服务；企业形象策划；针纺织品销售；塑料制品销售；仪器仪表销售；水泥制品销售；耐火材料生产；耐火材料销售；劳动保护用品销售；办公用品销售；文具用品零售；铁路运输辅助活动；防火封堵材料生产；防火封堵材料销售；电子专用设备制造；电子专用设备销售；软件开发；网络技术服务；网络设备销售；互联网数据服务；广播电视传输设备销售；通讯设备销售；机动车修理和维护；物业管理；人力资源服务（不含职业中介活动、劳务派遣服务）。（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）。经营期限为 1997 年 9 月 25 日至无固定期限。

根据公司《营业执照》《公司章程》及公司的说明，并经检索国家企业信用信息公示系统（www.gsxt.gov.cn）、中国证监会“证券期货市场失信记录查询平台”（<http://neris.csrc.gov.cn/shixinchaxun/>）等相关网站，截至本法律意见书出具日，兖矿能源为依法设立并有效存续的上市公司，不存在依据有关法律、法规及其《公司章程》需要终止的情形。

（二）公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形

根据《公司章程》、兖矿能源发布的相关公告、兖矿能源最近一个会计年度的《年度报告》及信永中和会计师于 2021 年 3 月 26 日分别出具的《审计报告》（XYZH/2021BJAA70199）、《内部控制审计报告》（XYZH/2021BJAA70200），并经本所律师核查，兖矿能源不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

1、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、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

（三）兖矿能源具备《试行办法》第五条规定的实施股权激励的条件

经本所律师核查并经公司书面确认，兖矿能源符合《试行办法》第五条规定的实施股权激励下列条件：

1、公司治理结构规范，股东大会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事（含独立董事，下同）占董事会成员半数以上；

2、薪酬委员会由外部董事构成，且薪酬委员会制度健全，议事规则完善，运行规范；

3、内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系；

4、发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和记录；

5、证券监管部门规定的其他条件。

综上所述，本所律师认为，兖矿能源为依法设立并有效存续的上市公司，不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形，且具备《试行办法》第五条规定的实施股权激励的条件，兖矿能源具备实施本激励计划的主体资格。

二、本激励计划内容的合法合规性

（一）本激励计划的载明事项

经本所律师核查，兖矿能源于2021年12月31日召开第八届董事会第十九次会议审议通过了由公司董事会薪酬委员会拟定的《激励计划（草案修订稿）》。

《激励计划（草案修订稿）》共分十五章，分别为“释义”、“限制性股票激励计划的目的与原则”、“本激励计划的管理机构”、“激励对象的确定依据和范围”、“限制性股票的来源、数量和分配”、“本激励计划的时间安排”、“限制性股票的授予价格及其确定方法”、“限制性股票的授予与解除限售条件”、“本激励计划的调整方法和程序”、“限制性股票的会计处理”、“本激励计划的实施程序”、“公司及激励对象各自的权利义务”、“公司及激励对象发生异动的处理”、“限制性股票回购原则”、“其他重要事项”。

经核查，本所律师认为，《激励计划（草案修订稿）》中载明的事项符合《管理办法》第九条和《试行办法》第七条的规定。

（二）本激励计划的具体内容

1、本激励计划的目的

根据《激励计划（草案修订稿）》，本激励计划的目的是：为进一步健全中长期激励机制，充分调动公司管理团队及骨干员工积极性，将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力。

经核查，本所律师认为，《激励计划（草案修订稿）》中载明的关于本激励计划的目的事项符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

2、激励对象的确定依据和范围

根据《激励计划（草案修订稿）》，本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《试行办法》《有关问题的通知》及其他有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

本激励计划授予的激励对象为公司董事（不含外部董事）、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员。

本激励计划涉及的激励对象为 1,268 人，具体包括：

- （1）董事（不含外部董事）、高级管理人员；
- （2）中层管理人员；
- （3）核心骨干人员。

A. 核心技术人员：公司技术专家、专业技术（学科）带头人。

B. 核心技能人员：有创新工作室、劳模工作室等各类工作室或者有大国工匠、山能工匠以上荣誉，山东省级及以上荣誉称号的优秀生产技能人才。

C. 核心业务人员：本单位部分副科级及以上，在公司工作满三年，2019、2020 年管理技术人员年度考评结果为称职及以上、至少一年为优秀的在岗人员。其中井下区队长、生产一线车间主任、优秀专业技术人才、劳动模范（集团、地市级）等优先考虑。

A、B 二类骨干人员直接纳入激励范围，C 类人员按程序研究后，确定纳入激励范围。

本激励计划的激励对象不包括外部董事、监事及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。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本计划授予时于公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同或聘任合同。

所有参与本激励计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划，已经参与其他任何上市公司激励计划的，不得参与本激励计划。如果拟激励对象已经参与权属分、子公司中长期激励计划，则只能在本激励计划与权属分、子公司中长期激励计划中选择一个，且原则上应选择本激励计划。

根据公司第八届董事会第十九次会议决议及公司的说明，截至本法律意见书出具日，激励对象符合《管理办法》第八条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

- (1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- (2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- (3) 最近 12 个月内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或者采取市场禁入措施；
- (4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (6) 中国证监会认定的其他情形。

经核查，本所律师认为，本激励计划已明确了激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第八条和第九条第（二）项和《试行办法》第十一条的规定。

3、限制性股票激励计划的股票种类、来源、数量及分配

- (1) 种类及来源

根据《激励计划（草案修订稿）》，本激励计划标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司人民币 A 股普通股，符合《管理办法》第十二条、《试行办法》第九条的规定。

（2）数量

根据《激励计划（草案修订稿）》，本激励计划拟向激励对象授予 6,298 万股限制性股票，占公司股本总额 487,418.41 万股的 1.29%。公司在全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10%，本激励计划任何一名激励对象所获授限制性股票数量未超过本激励计划提交股东大会审议之前公司股本总额的 1%。在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、股票拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票的授予数量将根据本激励计划规定予以相应的调整。

经核查，本所律师认为，本激励计划规定了限制性股票的授予数量，拟授予的限制性股票涉及的标的股票来源、数量及占上市公司股本总额的百分比，符合《管理办法》第十二条和《试行办法》第九条的规定；公司在全部有效期内的激励计划涉及的标的股票总数累计未超过 10%，本激励计划任何一名激励对象所获授限制性股票数量未超过本激励计划提交股东大会审议之前公司股本总额的 1%，符合《管理办法》第十四条和《试行办法》第十四条的规定。

（3）激励对象获授的限制性股票分配情况

根据《激励计划（草案修订稿）》，本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的权益数量 (万股)	占授予总量的 比例	占股本总额的 比例
肖耀猛	党委书记、董事、总经理	20	0.32%	0.004%
王若林	党委副书记、工会主席、 职工董事	16	0.25%	0.003%
宫志杰	副总经理	16	0.25%	0.003%
张延伟	副总经理	16	0.25%	0.003%
赵青春	董事、财务总监	16	0.25%	0.003%
张传昌	副总经理	16	0.25%	0.003%
田兆华	副总经理	16	0.25%	0.003%

姓名	职务	获授的权益数量 (万股)	占授予总量的 比例	占股本总额 的比例
刘 强	副总经理	16	0.25%	0.003%
李伟清	副总经理	16	0.25%	0.003%
黄霄龙	董事、董事会秘书	16	0.25%	0.003%
董事、高级管理人员合计（10人）		164	2.60%	0.03%
其他人员合计（1,258人）		6,134	97.40%	1.26%
合计		6,298	100.00%	1.29%

注：1、本激励计划的激励对象不包括外部董事、监事及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；2、本激励计划中任何一名激励对象所获授限制性股票数量未超过本计划提交股东大会审议之前公司股本总额的1%。3、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

经核查，本所律师认为，《激励计划（草案修订稿）》中的上述内容符合《管理办法》第十四条和《试行办法》第十四条、第十五条的规定。

4、限制性股票激励计划的有效期限、授予日、限售期、解除限售安排和禁售规定

（1）有效期

根据《激励计划（草案修订稿）》，本激励计划有效期自限制性股票授予登记完成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成之日止，最长不超过60个月。

（2）授予日

根据《激励计划（草案修订稿）》，“授予日为本激励计划经山能集团审核通过、报国资委备案并经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。自公司股东大会审议通过本计划且授予条件成就之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会对本激励计划的激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。

公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

①公司定期报告公告前30日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前30日起算，至公告前1日；

②公司业绩预告、业绩快报公告前10日内；

③自可能对公司股票及其衍生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 2 个交易日内；

④中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。”

本激励计划关于授予日的规定符合《管理办法》第九条第（五）项、第四十四条和《试行办法》第二十四条的规定。

（3）限售期

根据《激励计划（草案修订稿）》，本激励计划限售期分别为自限制性股票授予登记完成之日起 24 个月、36 个月、48 个月。在限售期内，激励对象根据本激励计划获授的限制性股票予以限售，不得转让、不得用于担保或偿还债务。

激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细等股份同时按本激励计划进行锁定。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购，该等股票将一并回购注销。

（4）解除限售安排

根据《激励计划（草案修订稿）》，本激励计划授予限制性股票的限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票完成登记日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票完成登记日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个解除限售期	自限制性股票完成登记日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票完成登记日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个解除限售期	自限制性股票完成登记日起 48 个月后的首个交易日起至限制性股票完成登记日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	34%

激励对象对应解除限售期内不得解除限售的限制性股票，不得递延至以后年度进行解除限售，由公司按照授予价格回购注销。

（5）禁售规定

根据《激励计划（草案修订稿）》，本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行，包括但不限于：

①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。

②激励对象为公司董事和高级管理人员的，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。

③在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

综上所述，本所律师认为，本次限制性股票激励计划的有效期、授予日和禁售期等相关规定符合《管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第十六条、第二十二条、第二十四条、第二十五条、第二十六条、第四十四条及《试行办法》第十九条、第二十二条、第二十三条、第二十四条的规定。

5、限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

（1）授予价格

根据《激励计划（草案）》，限制性股票的授予价格为每股 11.72 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 11.72 元的价格购买公司向激励对象授予的公司限制性股票。

在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、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，限制性股票的授予价格将根据本激励计划予以相应的调整。

（2）限制性股票授予价格的确定方法

根据《激励计划（草案修订稿）》，本激励计划限制性股票授予价格不低于股票票面金额，且不低于公平市场价格的 50%，公平市场价格按以下价格的孰高值确定：

标准一、本激励计划草案公布前 1 个交易日的公司标的股票交易均价；

标准二、本激励计划草案公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司标的股票交易均价之一。

详情请见下表：

币种：人民币 单位：元/股

	标准一	标准二			最低授予价格
	前 1 个交易日的公司股票交易均价	前 20 个交易日的公司股票交易均价	前 60 个交易日的公司股票交易均价	前 120 个交易日的公司股票交易均价	
A 股	23.44	23.29	27.03	22.55	11.72

本所律师认为，公司本次股权激励计划的限制性股票的授予价格及其确定方法符合《管理办法》第九条第（六）项、第二十三条的相关规定。

6、限制性股票的授予与解除限售条件

（1）限制性股票的授予条件

激励对象只有在同时满足下列授予条件时，才能获授限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

①公司未发生以下任一情形：

A. 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；

B. 最近一个会计年度财务报告内部控制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；

C. 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

D. 法律法规规定不得实行股权激励的；

E. 中国证监会认定的其他情形。

②激励对象未发生以下任一情形：

A. 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

B. 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

C. 最近 12 个月内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或者采取市场禁入措施；

D. 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

E. 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

F. 中国证监会认定的其他情形。

③公司业绩考核条件达标，即达到以下条件：

A. 2020 年公司净利润不低于 65 亿元，且较于 2019 年增长率不低于同行业平均水平；

B. 2020 年公司每股收益不低于 1.3 元/股，且不低于同行业平均水平。

注：①根据中国证监会行业分类结果，选取同行业“采矿业-煤炭开采和洗选业”分类下的全部上市公司。同行业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，公司董事会将在考核时剔除或更换样本，下同。

②“净利润增长率”指标以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润作为计算依据，下同。

③每股收益指扣除非经常性损益后归属于公司普通股股东的净利润与公司总股本的比率。在激励计划有效期内，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份增发等影响公司总股本数量事宜，所涉及的公司股本总数将做相应调整，每股收益目标值随公司股本总数调整做相应调整，下同。

（2）限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

①公司未发生以下任一情形：

A. 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；

B. 最近一个会计年度财务报告内部控制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；

C. 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

D. 法律法规规定不得实行股权激励的；

E. 中国证监会认定的其他情形。

②激励对象未发生以下任一情形：

A. 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

B. 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

C. 最近 12 个月内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或者采取市场禁入措施；

D. 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

E. 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

F. 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第①条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格；某一激励对象发生上述第②条规定情形之一的，该激励对象根据激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格。

③公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在 2022-2024 年的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本激励计划各年度公司业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	1、以 2020 年扣非归母净利润为基数，2022 年度扣非归母净利润增长率不低于 45%，且不低于同行业平均水平； 2、2022 年度扣非每股收益不低于 1.95 元/股，且不低于同行业平均水平。
第二个解除限售期	1、以 2020 年扣非归母净利润为基数，2023 年度扣非归母净利润增长率不低于 53%，且不低于同行业平均水平；

	2、2023 年度扣非每股收益不低于 2.05 元/股，且不低于同行业平均水平。
第三个解除限售期	1、以 2020 年扣非归母净利润为基数，2024 年度扣非归母净利润增长率不低于 60%，且不低于同行业平均水平； 2、2024 年度扣非每股收益不低于 2.15 元/股，且不低于同行业平均水平。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

④激励对象层面的个人绩效考核

激励对象按照公司《2021 年 A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》分年度进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，考核评价参考如下：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	达标（C）	不合格（D）
解除限售比例	1.0	1.0	0.8	0

个人当年度实际解除限售额度 = 标准系数 × 个人当年度计划解除限售额度。

因个人层面绩效考核结果导致当期不可解除限售的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

⑤考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核、激励对象个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标体系包括净利润增长率和每股收益。净利润增长率反映公司的实际盈利能力；每股收益反映股东回报和公司价值创造水平，两者结合后形成了一个完善的指标体系。公司在设置业绩考核指标时，主要考虑了公司所处行业的发展前景、公司未来业绩水平、公司战略发展方向等因素，从有利于公司持续的发展，同时具有可行性、可实现性的角度，合理设置了本计划的公司业绩考核指标。上述公司业绩指标的设置，符合公司的经营现状及未来的发展规划，有利于公司强化盈利能力，实现全体股东利益最大化。

除公司层面的业绩考核外，本激励计划对个人还设置了严密的绩效考核体系。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解除限售条件及具体解除限售比例。

本所律师认为，本次股权激励计划关于激励对象的授予与解除限售条件符合《管理办法》第七条、第八条、第九条第（七）项、第十条、第十一条及《试行办法》第十条的相关规定。

7、其他

根据《激励计划（草案修订稿）》，《激励计划（草案修订稿）》已对本激励计划的调整方法和程序、限制性股票的会计处理、本激励计划的实施程序、公司及激励对象各自的权利义务、公司及激励对象发生异动的处理、限制性股票回购原则等内容进行了规定。

综上所述，本所律师认为，本激励计划的相关内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《试行办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定。

三、本激励计划涉及的法定程序

（一）本激励计划已经履行的程序

经本所律师核查，为实施本激励计划，截至本法律意见书出具之日，公司已经履行了以下法定程序：

1、公司董事会薪酬委员会拟定了《激励计划（草案）》，并将其提交公司董事会审议。

2、2021年12月1日，公司召开第八届董事会第十八次会议，审议通过了《关于讨论审议公司〈2021年A股限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于讨论审议公司〈2021年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于授权董事会办理公司2021年A股限制性股票激励计划有关事项的议案》等议案。

3、2021年12月1日，公司独立董事对《激励计划（草案）》进行了认真审核，发表了如下《兖矿能源集团股份有限公司独立董事关于2021年A股限制性股票激励计划相关事项的独立意见》：

(1) 公司不存在《管理办法》等法律、行政法规、部门规章和规范性文件所规定的禁止实施股权激励的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。

(2) 激励计划的拟定、内容和审议程序符合《管理办法》等有关法律法规和规范性文件的规定；限制性股票的授予、限售期、解除限售、回购等事项未违反有关法律法规的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。

(3) 本公司已制订相应的激励对象业绩考核办法，并建立了完善的绩效评价考核机制。本激励计划的考核体系具有全面性、综合性和可操作性，考核指标的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，能够达到本激励计划的考核目的。

(4) 公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保以及其他任何形式财务资助的计划或安排。

(5) 公司董事会在审议相关议案时，关联董事已根据《管理办法》等法律法规以及《公司章程》中的有关规定对相关议案回避表决，由非关联董事审议表决。

(6) 公司实施本激励计划有利于进一步健全中长期激励机制，充分调动公司管理团队及骨干员工积极性，将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力。

4、2021年12月1日，公司召开了第八届监事会第十一次会议，审议通过了《关于讨论审议公司<2021年A股限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于讨论审议公司<2021年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》等议案。公司监事会认为：

(1) 公司不存在《管理办法》等法律法规规定的禁止实施股权激励的情形，包括：

A. 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；

B. 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

C. 上市后最近36个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

D. 法律法规规定不得实行股权激励的；

E. 中国证监会认定的其他情形。

公司具备实施股权激励计划的主体资格。

(2) 本激励计划的拟定、内容和审议程序符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律法规和规范性文件的规定；限制性股票的授予、限售期、解除限售、回购等事项未违反有关法律法规的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。

(3) 本激励计划的考核体系具有全面性、综合性和可操作性，考核指标的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，能够达到本激励计划的考核目的。

(4) 公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保以及其他任何形式财务资助的计划或安排。

(5) 公司实施本激励计划有利于进一步健全中长期激励机制，充分调动公司管理团队及骨干员工积极性，将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，并不存在损害公司及全体股东利益的情形。

5、2021年12月31日，公司召开第八届董事会第十九次会议，审议通过了《关于讨论审议公司<2021年A股限制性股票激励计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》《关于讨论审议公司<2021年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）>的议案》等议案。

6、2021年12月31日，公司独立董事对《激励计划（草案修订稿）》进行了认真审核，出具了《兖矿能源集团股份有限公司独立董事关于2021年A股限制性股票激励计划相关事项的独立意见》，对本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了独立意见。

7、2021年12月31日，公司召开了第八届监事会第十二次会议，审议通过了《关于讨论审议公司<2021年A股限制性股票激励计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》《关于讨论审议公司<2021年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）>的议案》议案。

（二）本激励计划需要履行的后续程序

根据《管理办法》《试行办法》等相关法律、法规及规范性文件的规定，充矿能源实施本激励计划尚待履行如下程序：

1、公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，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）。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

2、公司对内幕知情人在《激励计划（草案修订稿）》公告前 6 个月内买卖公司股票的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

3、本激励计划在提交股东大会审议前尚需经山能集团审核批准、国资委备案。

4、召开股东大会审议本激励计划前，独立董事应当就限制性股票激励计划向所有的股东征集委托投票权。

5、公司召开股东大会对本激励计划进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，关联股东应当回避表决；公司应单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

6、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、解除限售和回购工作。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司就实施本激励计划已履行了现阶段应履行的法定程序，尚待根据《管理办法》《试行办法》等相关法律、法规及规范性文件的规定进一步履行其他相关程序。

四、本激励计划的信息披露

根据公司的说明，公司董事会审议通过《激励计划（草案修订稿）》后，公司将按照《管理办法》的规定公告与本激励计划有关的董事会决议、监事会决议、独立董事意见、监事会意见、《激励计划（草案修订稿）》《考核管理办法（修订稿）》等文件。

经核查，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，本激励计划的信息披露符合《管理办法》第五十四条的规定。公司还需根据本激励计划的进展情况，按照《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、法规和规范性文件的有关规定履行后续信息披露义务。

五、公司不存在为激励对象提供财务资助的情形

根据《激励计划（草案修订稿）》的内容及公司的说明，参加公司本次激励计划的激励对象的资金为自筹资金，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、贷款担保以及其他任何形式的财务资助。

经核查，本所律师认为，公司已承诺不为本次激励计划确定的激励对象提供财务资助的安排，符合《管理办法》第二十一条和《试行办法》第三十六条的规定。

六、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

根据公司提供的相关文件并经本所律师核查，如本法律意见书第二部分“本次股权激励计划内容的合法合规性”所述，公司本次激励计划的内容符合《管理办法》和《试行办法》的有关规定，不存在违反有关法律、行政法规的情形。

除本法律意见书第三部分“本激励计划涉及的法定程序”之“（二）本次激励计划需要履行的后续程序”所述尚待履行的程序外，《激励计划（草案修订稿）》依法履行了公司其他内部决策程序，保证了激励计划的合法性及合理性，并保障了股东对公司重大事项的知情权及决策权。公司独立董事及监事会对本次激励计划发表了明确意见，认为公司实施本激励计划不会损害公司及全体股东利益的情形。

经核查，本所律师认为，公司本次激励计划不存在违反有关法律、法规及规范性文件的情形，亦不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

七、本激励计划涉及的回避表决情况

根据《激励名单》及公司的确认，本次激励计划的激励对象包括公司董事肖耀猛、王若林、赵青春、黄霄龙，董事会审议本次激励计划相关议案时，董事肖耀猛、王若林、赵青春、黄霄龙作为关联董事回避表决。

经核查，本所律师认为，关联董事已在公司董事会审议本次股权激励计划相关事项时回避表决，符合《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件的规定。

八、结论意见

综上所述，本所律师认为：

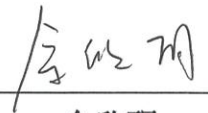
截至本法律意见书出具之日，公司具备实施本激励计划的主体资格；公司为本激励计划制定的《激励计划（草案修订稿）》的内容符合《管理办法》《试行办法》等相关法律、法规及规范性文件的规定；本激励计划激励对象确定依据和范围符合《管理办法》《试行办法》及相关法律法规的规定；公司就本激励计划已经履行了现阶段所必要的法定程序和信息披露义务；公司不存在为激励对象提供财务资助的情形；本激励计划不存在明显损害上市公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形；在公司董事会审议本激励计划时，公司关联董事均予以回避表决，符合相关法律法规的规定。

（以下无正文，为签署页）

(本页无正文,系《上海市锦天城律师事务所关于兖矿能源集团股份有限公司
2021年A股限制性股票激励计划(草案修订稿)的法律意见书》之签署页)


上海市锦天城律师事务所
负责人: 
顾功耘

经办律师: 
赵雯

经办律师: 
余欣玥

2021年12月31日



兖矿能源集团股份有限公司独立董事关于公司 2021年A股限制性股票激励计划相关事项的独立意见

兖矿能源集团股份有限公司（“公司”）2021年12月31日召开的第八届董事会第十九次会议，审议通过了《关于讨论审议公司〈2021年A股限制性股票激励计划（草案修订稿）及其摘要的议案》等相关议案。本人作为公司独立董事，根据《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》、《上市公司股权激励管理办法》（“《管理办法》”）和《公司章程》等相关规定，审阅了公司2021年A股限制性股票激励计划（“本激励计划”）的相关资料，发表独立意见如下：

1、公司不存在《管理办法》等法律、行政法规、部门规章和规范性文件所规定的禁止实施股权激励的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。

2、本激励计划的拟定、内容和审议程序符合《管理办法》等有关法律法规和规范性文件的规定；限制性股票的授予、限售期、解除限售、回购等事项未违反有关法律法规的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。

3、本激励计划的激励对象均符合《中华人民共和国公司法》（“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（“《证券法》”）等法律法规和《公司章程》有关任职资格的规定；同时，激励对象亦不存在《管理办法》等所规定的禁止成为激励对象的情形，激励对象的主体资格合法、有效。

4、本公司已制订相应的激励对象业绩考核办法，并建立了完善的绩效评价考核机制。本激励计划的考核体系具有全面性、综合性和可操作性，考核指标的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，能够达到本激励计划的考核目的。

5、公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保以及其他任何形式财务资助的计划或安排。

6、公司董事会在审议相关议案时，关联董事已根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等法律法规以及《公司章程》中的有关规定对相关议案回避表决，由非关联董事审议表决。

7、公司实施本激励计划有利于进一步健全中长期激励机制，充分调动公司管理团队及骨干员工积极性，将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结

合，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力。

综上所述，公司实施本激励计划有利于公司的可持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形，同意公司实施本激励计划。

(本页无正文，为公司独立董事关于公司 2021 年 A 股限制性股票激励计划
相关事项的独立意见签字页)

独立董事：

田 会



朱利民

蔡 昌

潘昭国

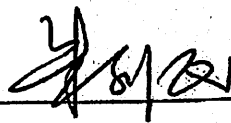
2021 年 12 月 31 日

(本页无正文，为公司独立董事关于公司 2021 年 A 股限制性股票激励计划相关事项的独立意见签字页)

独立董事：

田 会

朱利民



蔡 昌

潘昭国

2021 年 12 月 31 日

(本页无正文，为公司独立董事关于公司 2021 年 A 股限制性股票激励计划相关事项的独立意见签字页)

独立董事：

田 会

朱利民

蔡 昌

蔡昌

潘昭国

2021 年 12 月 31 日

(本页无正文，为公司独立董事关于公司 2021 年 A 股限制性股票激励计划相关事项的独立意见签字页)

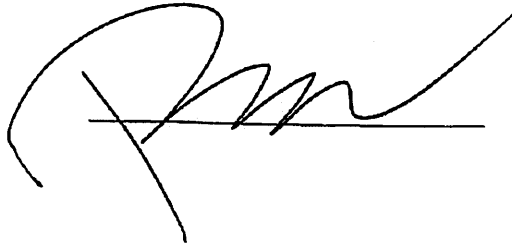
独立董事：

田 会

朱利民

蔡 昌

潘昭国

_____

2021 年 12 月 31 日

兖矿能源集团股份有限公司监事会关于公司 2021年A股限制性股票激励计划相关事项的核查意见

兖矿能源集团股份有限公司（“公司”）监事会根据《上市公司股权激励管理办法》（“《管理办法》”）等相关规定，对公司《2021年A股限制性股票激励计划（草案修订稿）》（“本激励计划”）进行了核查，发表核查意见如下：

一、公司不存在《管理办法》等法律法规规定的禁止实施股权激励的情形，包括：

（一）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；

（二）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

（三）上市后最近36个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

公司具备实施股权激励计划的主体资格。

二、本激励计划激励对象不存在下列情形：

（一）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（三）最近12个月内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或者采取市场禁入措施；

（四）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

本次激励对象均符合《管理办法》规定的激励对象条件，符合本激励计划规定的激励对象范围，其作为本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

二、本激励计划的拟定、内容和审议程序符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律法规和规范性文件的规定；限制性股票的授予、限售期、解除限售、回购等事项未违反有关法律法规的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。

三、本激励计划的考核体系具有全面性、综合性和可操作性，考核指标的设

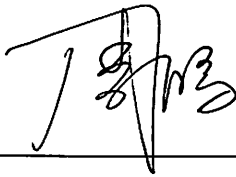
定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

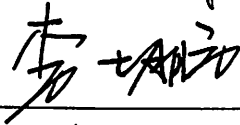
四、公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保以及其他任何形式财务资助的计划或安排。


五、公司实施本激励计划有利于进一步健全中长期激励机制，充分调动公司管理团队及骨干员工积极性，将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，并不存在损害公司及全体股东利益的情形。

综上所述，我们一致同意公司实施本激励计划。

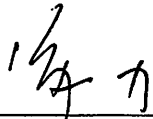
(本页无正文, 为公司监事会关于公司 2021 年 A 股限制性股票激励计划相关事项的核查意见签字页)

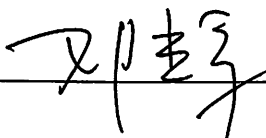
周 鸿 

李士鹏 

朱 昊 

秦言坡

苏 力 

邓 辉 

（本页无正文，为公司监事会关于公司 2021 年 A 股限制性股票激励计划相
关事项的核查意见签字页）

周 鸿 _____

李士鹏 _____

朱 昊 _____

秦言坡 _____


苏 力 _____

邓 辉 _____

兖矿能源集团股份有限公司

2021 年 A 股限制性股票激励计划激励对象名单

一、总体情况

姓名	职务	获授的权益数量(万股)	占授予总量的比例	占股本总额的比例
肖耀猛	党委书记、董事、总经理	20	0.32%	0.004%
王若林	党委副书记、工会主席、职工董事	16	0.25%	0.003%
宫志杰	副总经理	16	0.25%	0.003%
张延伟	副总经理	16	0.25%	0.003%
赵青春	董事、财务总监	16	0.25%	0.003%
张传昌	副总经理	16	0.25%	0.003%
田兆华	副总经理	16	0.25%	0.003%
刘强	副总经理	16	0.25%	0.003%
李伟清	副总经理	16	0.25%	0.003%
黄霄龙	董事、董事会秘书	16	0.25%	0.003%
董事、高级管理人员合计(10人)		164	2.60%	0.03%
其他人员合计(1,258人)		6,134	97.40%	1.25%
合计		6,298	100.00%	1.28%

二、其他人员名单

序号	姓名	类别	序号	姓名	类别
1	徐健	中层正职人员	2	张华	中层正职人员
3	齐卫东	中层正职人员	4	贾明献	中层正职人员
5	郭念波	中层正职人员	6	陈长法	中层正职人员
7	闫映宏	中层正职人员	8	王洪权	中层正职人员
9	王公华	中层正职人员	10	张连贵	中层正职人员
11	路献民	中层正职人员	12	许春生	中层正职人员
13	屈昀	中层正职人员	14	韩继秋	中层正职人员
15	周东云	中层正职人员	16	詹庆伟	中层正职人员
17	史成磊	中层正职人员	18	时峰	中层正职人员

19	张卫东	中层正职人员	20	姚秀文	中层正职人员
21	侯庆东	中层正职人员	22	张新	中层正职人员
23	袁书寅	中层正职人员	24	陈勇	中层正职人员
25	刘楷	中层正职人员	26	夏兴斌	中层正职人员
27	李杰	中层正职人员	28	郝伟	中层正职人员
29	闫广	中层正职人员	30	朱述川	中层正职人员
31	郑凯	中层正职人员	32	彭蓬	中层正职人员
33	马俊鹏	中层正职人员	34	刘文保	中层正职人员
35	康丹	中层正职人员	36	李庆良	中层正职人员
37	郭英	中层正职人员	38	赵玉珠	中层正职人员
39	刘海全	中层正职人员	40	陈忠义	中层正职人员
41	宋建伟	中层正职人员	42	孙晓成	中层正职人员
43	王荀晏	中层正职人员	44	李小平	中层正职人员
45	孙念昌	中层正职人员	46	甄德远	中层正职人员
47	姚刚	中层正职人员	48	柳跃财	中层正职人员
49	杨兴廷	中层正职人员	50	王兴文	中层正职人员
51	邢传忠	中层正职人员	52	杜松	中层正职人员
53	任晓东	中层正职人员	54	王斌	中层正职人员
55	靳道远	中层正职人员	56	李天栋	中层正职人员
57	汪蓉樱	中层正职人员	58	王竹春	中层正职人员
59	高维强	中层正职人员	60	康龙	中层正职人员
61	张生刚	中层正职人员	62	王胜奇	中层正职人员
63	何雨生	中层正职人员	64	张立	中层正职人员
65	赵姗姗	中层正职人员	66	顾士宏	中层正职人员
67	王洪建	中层正职人员	68	潘苓	中层正职人员
69	马明国	中层正职人员	70	于礼军	中层正职人员
71	王鹏	中层正职人员	72	单光辉	中层正职人员
73	孟磊	中层正职人员	74	李小义	中层正职人员
75	尉明军	中层正职人员	76	杨新民	中层正职人员
77	邹忠廉	中层正职人员	78	刘新	中层正职人员
79	董正庆	中层正职人员	80	周伟	中层正职人员
81	金俊杰	中层正职人员	82	季文普	中层正职人员
83	杨贵州	中层正职人员	84	张志伟	中层正职人员

85	褚庆岱	中层正职人员	86	孔祥建	中层正职人员
87	程秀恩	中层正职人员	88	陈广超	中层正职人员
89	张岭	中层正职人员	90	李志远	中层正职人员
91	杨树密	中层正职人员	92	马洪光	中层正职人员
93	高春雷	中层正职人员	94	胡云	中层正职人员
95	朱敏	中层正职人员	96	王飞	中层正职人员
97	张玉贞	中层正职人员	98	贾贵	中层正职人员
99	沈庆彬	中层正职人员	100	魏贵培	中层正职人员
101	岳宁	中层正职人员	102	张勇	中层正职人员
103	王九红	中层正职人员	104	程晓之	中层正职人员
105	赵文华	中层正职人员	106	马刚	中层正职人员
107	孙明海	中层正职人员	108	骆卫国	中层正职人员
109	王保齐	中层正职人员	110	冯全斌	中层正职人员
111	刘化立	中层正职人员	112	齐俊铭	中层正职人员
113	刘万仓	中层正职人员	114	刘星厚	中层正职人员
115	轩涛	中层正职人员	116	邢天海	中层正职人员
117	亓玉浩	中层正职人员	118	吕真理	中层副职人员
119	商晓宇	中层副职人员	120	高启稳	中层副职人员
121	樊茂华	中层副职人员	122	张春华	中层副职人员
123	杨勇	中层副职人员	124	于强	中层副职人员
125	张松	中层副职人员	126	李永群	中层副职人员
127	朱淋强	中层副职人员	128	栾兴亮	中层副职人员
129	刘树彬	中层副职人员	130	赵文革	中层副职人员
131	魏莹莹	中层副职人员	132	卓超群	中层副职人员
133	李刚	中层副职人员	134	秦胜	中层副职人员
135	郭纪俊	中层副职人员	136	尹先锋	中层副职人员
137	李庆忠	中层副职人员	138	姜希印	中层副职人员
139	吕建为	中层副职人员	140	张世国	中层副职人员
141	黄健利	中层副职人员	142	赵延冰	中层副职人员
143	孙学峰	中层副职人员	144	陈安明	中层副职人员
145	梁道富	中层副职人员	146	胡东祥	中层副职人员
147	王永军	中层副职人员	148	古锋	中层副职人员
149	万金元	中层副职人员	150	袁乾	中层副职人员

151	肖春毅	中层副职人员	152	褚志国	中层副职人员
153	王超	中层副职人员	154	左广斌	中层副职人员
155	丁宜军	中层副职人员	156	刘承志	中层副职人员
157	高俊峰	中层副职人员	158	王登国	中层副职人员
159	张磊	中层副职人员	160	杜传军	中层副职人员
161	马庆福	中层副职人员	162	白麦营	中层副职人员
163	梁延新	中层副职人员	164	程强	中层副职人员
165	张伟	中层副职人员	166	暴晓庆	中层副职人员
167	孟强	中层副职人员	168	孟召友	中层副职人员
169	赵计华	中层副职人员	170	任振群	中层副职人员
171	安泰	中层副职人员	172	蔡好国	中层副职人员
173	周波	中层副职人员	174	董军	中层副职人员
175	靳绍波	中层副职人员	176	张照允	中层副职人员
177	王志远	中层副职人员	178	姜海峰	中层副职人员
179	冯浩	中层副职人员	180	徐斌	中层副职人员
181	徐长厚	中层副职人员	182	徐开亚	中层副职人员
183	骆建营	中层副职人员	184	王庆波	中层副职人员
185	郑金录	中层副职人员	186	惠凡光	中层副职人员
187	徐京	中层副职人员	188	谢华东	中层副职人员
189	陈克斌	中层副职人员	190	李国锋	中层副职人员
191	郭万里	中层副职人员	192	董庆明	中层副职人员
193	蒋洋	中层副职人员	194	郭传清	中层副职人员
195	张宏乐	中层副职人员	196	姜二虎	中层副职人员
197	郑灿广	中层副职人员	198	狄传军	中层副职人员
199	郭现伟	中层副职人员	200	张德峰	中层副职人员
201	郑有雷	中层副职人员	202	刘伟	中层副职人员
203	焦广海	中层副职人员	204	宋永亮	中层副职人员
205	张建鹏	中层副职人员	206	李勇	中层副职人员
207	王建莹	中层副职人员	208	李占琳	中层副职人员
209	王伟	中层副职人员	210	张雪涛	中层副职人员
211	殷馨	中层副职人员	212	陈虎	中层副职人员
213	孙雪峰	中层副职人员	214	李士栋	中层副职人员
215	李昌杰	中层副职人员	216	赵立国	中层副职人员

217	曹曦	中层副职人员	218	东强	中层副职人员
219	魏秉祥	中层副职人员	220	臧金诚	中层副职人员
221	武希涛	中层副职人员	222	杨福禹	中层副职人员
223	张佳	中层副职人员	224	张建	中层副职人员
225	朱森	中层副职人员	226	胡良奇	中层副职人员
227	董福刚	中层副职人员	228	陈明信	中层副职人员
229	冯磊	中层副职人员	230	梁传刚	中层副职人员
231	赵健	中层副职人员	232	谢绍勤	中层副职人员
233	秦兴民	中层副职人员	234	楼向东	中层副职人员
235	周恒	中层副职人员	236	谷守生	中层副职人员
237	石文利	中层副职人员	238	胡勇星	中层副职人员
239	殷宪国	中层副职人员	240	刘锋	中层副职人员
241	许金巨	中层副职人员	242	宋先明	中层副职人员
243	王旭	中层副职人员	244	王永	中层副职人员
245	张士海	中层副职人员	246	龚德敏	中层副职人员
247	王士兵	中层副职人员	248	孟伟	中层副职人员
249	王宪敏	中层副职人员	250	李刚	中层副职人员
251	柴冬青	中层副职人员	252	步兆彬	中层副职人员
253	徐秀国	中层副职人员	254	谢柯	中层副职人员
255	胡波业	中层副职人员	256	孔光宇	中层副职人员
257	常云涛	中层副职人员	258	张吉亮	中层副职人员
259	郭赵虎	中层副职人员	260	栾立生	中层副职人员
261	齐建林	中层副职人员	262	尹桂宁	中层副职人员
263	谢强珍	中层副职人员	264	韩向宾	中层副职人员
265	郭培全	中层副职人员	266	岳良	中层副职人员
267	董志华	中层副职人员	268	王吉森	中层副职人员
269	李淑涛	中层副职人员	270	朱冬峰	中层副职人员
271	岳兵	中层副职人员	272	苏磊	中层副职人员
273	乔林	中层副职人员	274	王宝君	中层副职人员
275	高峰	中层副职人员	276	靳明	中层副职人员
277	陈志刚	中层副职人员	278	林森	中层副职人员
279	王立强	中层副职人员	280	潘述田	中层副职人员

281	刘光进	中层副职人员	282	刘焱	中层副职人员
283	赵勇	中层副职人员	284	秦文峰	中层副职人员
285	王俊岩	中层副职人员	286	曲建丰	中层副职人员
287	赵峻峰	中层副职人员	288	裴计田	中层副职人员
289	马士忠	中层副职人员	290	丁勇军	中层副职人员
291	张学军	中层副职人员	292	张运华	中层副职人员
293	李永忠	中层副职人员	294	钱建勋	中层副职人员
295	付仰国	中层副职人员	296	孙忠波	中层副职人员
297	曾凡喜	中层副职人员	298	战龙祥	中层副职人员
299	刘虎	中层副职人员	300	李兴波	中层副职人员
301	刘强	中层副职人员	302	曹拓	中层副职人员
303	赵峰	中层副职人员	304	房新	中层副职人员
305	张佃龙	中层副职人员	306	姜开勇	中层副职人员
307	谢波	中层副职人员	308	张磊	中层副职人员
309	李福华	中层副职人员	310	刘法环	中层副职人员
311	马明虎	中层副职人员	312	邓新春	中层副职人员
313	陈霄	中层副职人员	314	王振军	中层副职人员
315	董二景	中层副职人员	316	吴成峰	中层副职人员
317	李强	中层副职人员	318	翟玉峰	中层副职人员
319	万里涛	中层副职人员	320	李峰	中层副职人员
321	光轲	中层副职人员	322	徐涛	中层副职人员
323	李亚	中层副职人员	324	王国栋	中层副职人员
325	孙华勇	中层副职人员	326	刘坤	中层副职人员
327	马国林	中层副职人员	328	杨佳泉	中层副职人员
329	韩冬	中层副职人员	330	张瑞	中层副职人员
331	唐洪洲	中层副职人员	332	张珺	中层副职人员
333	徐文升	中层副职人员	334	周贵华	中层副职人员
335	刘春龙	中层副职人员	336	任思成	中层副职人员
337	陈永献	中层副职人员	338	李昌龙	中层副职人员
339	李伟	中层副职人员	340	路涛	中层副职人员
341	来存旺	中层副职人员	342	张峰	中层副职人员
343	赵子岳	中层副职人员	344	刘勇	中层副职人员

345	胡晓	中层副职人员	346	宋振彬	中层副职人员
347	秦海燕	中层副职人员	348	刘永	中层副职人员
349	司品义	中层副职人员	350	郑力	中层副职人员
351	孙晋喜	中层副职人员	352	石金田	中层副职人员
353	韩飞	中层副职人员	354	刘波	中层副职人员
355	孙向峰	中层副职人员	356	张伟	中层副职人员
357	郑澜芝	中层副职人员	358	高宪国	中层副职人员
359	陈猛	中层副职人员	360	梁雪梅	中层副职人员
361	徐开峰	中层副职人员	362	宋述东	中层副职人员
363	单鹏韬	中层副职人员	364	韩领	中层副职人员
365	田建设	中层副职人员	366	黄道岭	中层副职人员
367	王敬冰	中层副职人员	368	邱学强	中层副职人员
369	柳永兵	中层副职人员	370	张建中	中层副职人员
371	刘欣	中层副职人员	372	王业峰	中层副职人员
373	张浩	中层副职人员	374	宋林涛	中层副职人员
375	杨开明	中层副职人员	376	蒋金	中层副职人员
377	曹金胜	中层副职人员	378	孙卓庆	中层副职人员
379	郭振勇	中层副职人员	380	王伟	中层副职人员
381	王锦富	中层副职人员	382	高玉民	中层副职人员
383	任庆伟	中层副职人员	384	周光秋	中层副职人员
385	费秀泉	中层副职人员	386	徐民	中层副职人员
387	陈丽	中层副职人员	388	施志国	中层副职人员
389	辛峰	中层副职人员	390	韩锋	中层副职人员
391	刘超	中层副职人员	392	张亮	中层副职人员
393	朱彪	中层副职人员	394	乔海龙	中层副职人员
395	满福鹏	中层副职人员	396	宋付杰	中层副职人员
397	蔡敬礼	中层副职人员	398	周景波	中层副职人员
399	齐高明	中层副职人员	400	马永涛	中层副职人员
401	李勇红	中层副职人员	402	薛培源	中层副职人员
403	白玉平	中层副职人员	404	赵雁兵	中层副职人员
405	王玉来	中层副职人员	406	王学强	中层副职人员
407	刘德军	中层副职人员	408	李凤山	中层副职人员
409	李申龙	中层副职人员	410	李茂龙	中层副职人员

411	李伟	中层副职人员	412	徐建国	中层副职人员
413	孙君堂	中层副职人员	414	张兴茂	中层副职人员
415	雷向军	中层副职人员	416	葛伟	中层副职人员
417	马金年	中层副职人员	418	侯端明	中层副职人员
419	张辉	中层副职人员	420	李剑	中层副职人员
421	郭慧	中层副职人员	422	段石	中层副职人员
423	孙贻川	中层副职人员	424	李明永	中层副职人员
425	刘养振	中层副职人员	426	聂刚	中层副职人员
427	张学相	中层副职人员	428	孟庆燕	中层副职人员
429	郭延文	中层副职人员	430	董天文	中层副职人员
431	史之印	中层副职人员	432	闫吉领	中层副职人员
433	臧德良	中层副职人员	434	赵迎春	中层副职人员
435	尹明海	中层副职人员	436	詹庆超	中层副职人员
437	贾存建	中层副职人员	438	付建伟	中层副职人员
439	张自发	中层副职人员	440	魏文辉	中层副职人员
441	王龙蛟	中层副职人员	442	魏训涛	中层副职人员
443	李子华	中层副职人员	444	吴宗明	核心业务人员
445	李志勇	核心业务人员	446	王玉	核心业务人员
447	王宪平	核心业务人员	448	王芳	核心业务人员
449	尹君	核心业务人员	450	倪士重	核心业务人员
451	刘勇	核心业务人员	452	于中淼	核心业务人员
453	谢绍兴	核心业务人员	454	党伟	核心业务人员
455	王巍	核心业务人员	456	周丽	核心业务人员
457	潘绍峰	核心业务人员	458	郝晓雨	核心业务人员
459	牛清菊	核心业务人员	460	秦磊	核心业务人员
461	周鲁	核心业务人员	462	李晓芳	核心业务人员
463	徐金华	核心业务人员	464	赵哲	核心业务人员
465	梁广启	核心业务人员	466	谢红兵	核心业务人员
467	黄春风	核心业务人员	468	李永昌	核心业务人员
469	王光淇	核心业务人员	470	张元宝	核心业务人员
471	史强	核心业务人员	472	周光强	核心业务人员
473	李冬	核心业务人员	474	谢红伟	核心业务人员
475	谢金锁	核心业务人员	476	王波	核心业务人员

477	肖文亮	核心业务人员	478	薛佳	核心业务人员
479	殷聪	核心业务人员	480	王璞	核心业务人员
481	王永胜	核心业务人员	482	郑辉	核心业务人员
483	孟凡贞	核心业务人员	484	吕现传	核心业务人员
485	刘韬	核心业务人员	486	彭鹏	核心业务人员
487	杨超	核心业务人员	488	信雷	核心业务人员
489	马福祥	核心业务人员	490	刘雷	核心业务人员
491	张涛	核心业务人员	492	李强	核心业务人员
493	王艳立	核心业务人员	494	赵西坡	核心业务人员
495	李峰	核心业务人员	496	王京	核心业务人员
497	马晓明	核心业务人员	498	张雷	核心业务人员
499	黄新辉	核心业务人员	500	孙守勇	核心业务人员
501	查曦华	核心业务人员	502	张卫华	核心业务人员
503	张妍妍	核心业务人员	504	闫跃	核心业务人员
505	刘保磊	核心业务人员	506	吴兆辉	核心业务人员
507	王晓鹏	核心业务人员	508	汪艳	核心业务人员
509	澹祥志	核心业务人员	510	赵斌	核心业务人员
511	张毅	核心业务人员	512	王琳娜	核心业务人员
513	孟俊卿	核心业务人员	514	杨树森	核心业务人员
515	马明	核心业务人员	516	耿勇	核心业务人员
517	史敬方	核心业务人员	518	张森	核心业务人员
519	赵雪娇	核心业务人员	520	王继雄	核心业务人员
521	秦显文	核心业务人员	522	杨继贤	核心业务人员
523	金建德	核心业务人员	524	张宜清	核心业务人员
525	王小天	核心业务人员	526	吴玉峰	核心业务人员
527	张维书	核心业务人员	528	齐百顺	核心业务人员
529	刘信鹏	核心业务人员	530	张佃营	核心业务人员
531	段练	核心业务人员	532	袁振	核心业务人员
533	王光民	核心业务人员	534	郭杰	核心业务人员
535	陈振光	核心业务人员	536	高朋	核心业务人员
537	王志刚	核心业务人员	538	安俭俭	核心业务人员
539	谢方涛	核心业务人员	540	尹建国	核心业务人员
541	刘刚	核心业务人员	542	王新刚	核心业务人员

543	刘鹏	核心业务人员	544	常小薇	核心业务人员
545	朱文艳	核心业务人员	546	刘忠	核心业务人员
547	孙苗	核心业务人员	548	韩宪山	核心业务人员
549	岳跃州	核心业务人员	550	尹文健	核心业务人员
551	董炜	核心业务人员	552	郝胜节	核心业务人员
553	张洪水	核心业务人员	554	秘成良	核心业务人员
555	辛忠	核心业务人员	556	张连锋	核心业务人员
557	丁汝青	核心业务人员	558	张建新	核心业务人员
559	魏禄林	核心业务人员	560	仲崇岩	核心业务人员
561	解西涛	核心业务人员	562	苏荣波	核心业务人员
563	黄夫军	核心业务人员	564	代伟	核心业务人员
565	张洪兵	核心业务人员	566	周峰	核心业务人员
567	朱晓宁	核心业务人员	568	李志勇	核心业务人员
569	张伟合	核心业务人员	570	卞峰	核心业务人员
571	来存龙	核心业务人员	572	吴朋	核心业务人员
573	于明	核心业务人员	574	吴琼	核心业务人员
575	张全明	核心业务人员	576	吕经超	核心业务人员
577	田向红	核心业务人员	578	王磊	核心业务人员
579	高军	核心业务人员	580	孙刚	核心业务人员
581	阮洪新	核心业务人员	582	娄天波	核心业务人员
583	李静	核心业务人员	584	牛秋华	核心业务人员
585	郭继刚	核心业务人员	586	闫宪磊	核心业务人员
587	史德博	核心业务人员	588	王壮雏	核心业务人员
589	朱宗强	核心业务人员	590	韦节园	核心业务人员
591	栾建伟	核心业务人员	592	岳唯峰	核心业务人员
593	温洵	核心业务人员	594	刘成章	核心业务人员
595	田洪波	核心业务人员	596	张华	核心业务人员
597	翟清伟	核心业务人员	598	杨再君	核心业务人员
599	孙景兴	核心业务人员	600	王凯	核心业务人员
601	姜志均	核心业务人员	602	孙明新	核心业务人员
603	牛庆俊	核心业务人员	604	薄祥立	核心业务人员
605	吴海宁	核心业务人员	606	步长强	核心业务人员
607	强伟	核心业务人员	608	袁成国	核心业务人员

609	李渝和	核心业务人员	610	李峰	核心业务人员
611	李建华	核心业务人员	612	姜瑞	核心业务人员
613	杨永	核心业务人员	614	王彦明	核心业务人员
615	步士锋	核心业务人员	616	李文学	核心业务人员
617	李海军	核心业务人员	618	邵明星	核心业务人员
619	韩少华	核心业务人员	620	张继勇	核心业务人员
621	侯祥建	核心业务人员	622	陈胜	核心业务人员
623	唐广锋	核心业务人员	624	侯俊华	核心业务人员
625	潘兴松	核心业务人员	626	闫宪洋	核心业务人员
627	孙庆超	核心业务人员	628	马洪胜	核心业务人员
629	万鹏	核心业务人员	630	盛玉强	核心业务人员
631	孙刚	核心业务人员	632	张昭景	核心业务人员
633	陈小飞	核心业务人员	634	赵立艳	核心业务人员
635	李海周	核心业务人员	636	石文朋	核心业务人员
637	张昭喜	核心业务人员	638	谢宝东	核心业务人员
639	卢志利	核心业务人员	640	边红星	核心业务人员
641	朱晓军	核心业务人员	642	时迎华	核心业务人员
643	刘玉	核心业务人员	644	张跃磊	核心业务人员
645	张勇	核心业务人员	646	王连涛	核心业务人员
647	郭光建	核心业务人员	648	韩兴勇	核心业务人员
649	胡刚	核心业务人员	650	白林国	核心业务人员
651	王玉东	核心业务人员	652	张琛	核心业务人员
653	袁有江	核心业务人员	654	姜庆波	核心业务人员
655	孔德茂	核心业务人员	656	张伟	核心业务人员
657	张宝国	核心业务人员	658	王明波	核心业务人员
659	王子杰	核心业务人员	660	马勇	核心业务人员
661	王海洋	核心业务人员	662	杜忠东	核心业务人员
663	夏承燕	核心业务人员	664	宋宁	核心业务人员
665	史凯	核心业务人员	666	马祥翔	核心业务人员
667	郝全民	核心业务人员	668	李志朝	核心业务人员
669	刘文	核心业务人员	670	代长春	核心业务人员
671	曹磊	核心业务人员	672	张德红	核心业务人员
673	杨以明	核心业务人员	674	白冰	核心业务人员

675	白向根	核心业务人员	676	甘传喜	核心业务人员
677	许健	核心业务人员	678	李万仙	核心业务人员
679	张华伟	核心业务人员	680	张贤东	核心业务人员
681	杨树合	核心业务人员	682	张运站	核心业务人员
683	董海星	核心业务人员	684	杨山印	核心业务人员
685	吴学新	核心业务人员	686	周金平	核心业务人员
687	郑江涛	核心业务人员	688	金吉元	核心业务人员
689	范涛	核心业务人员	690	孔祥斌	核心业务人员
691	周川	核心业务人员	692	许让标	核心业务人员
693	鄢利	核心业务人员	694	陈强	核心业务人员
695	王绪俊	核心业务人员	696	郭建泉	核心业务人员
697	王友峰	核心业务人员	698	曹思文	核心业务人员
699	王伟	核心业务人员	700	刘亚	核心业务人员
701	王传苓	核心业务人员	702	路志堂	核心业务人员
703	王远金	核心业务人员	704	李云龙	核心业务人员
705	王成民	核心业务人员	706	郑腾蛟	核心业务人员
707	李沙	核心业务人员	708	钱双建	核心业务人员
709	张勇	核心业务人员	710	王维华	核心业务人员
711	赵传鲁	核心业务人员	712	马云涛	核心业务人员
713	张方皓	核心业务人员	714	段修明	核心业务人员
715	孙辉	核心业务人员	716	孟凡奎	核心业务人员
717	靳文举	核心业务人员	718	马晓辉	核心业务人员
719	任学存	核心业务人员	720	张善波	核心业务人员
721	刘学勇	核心业务人员	722	山伟	核心业务人员
723	李振环	核心业务人员	724	刘念雷	核心业务人员
725	张瑞凯	核心业务人员	726	李长来	核心业务人员
727	李勇	核心业务人员	728	扈志成	核心业务人员
729	吕树杰	核心业务人员	730	邢攸臣	核心业务人员
731	曹洪义	核心业务人员	732	周涛	核心业务人员
733	张方会	核心业务人员	734	刘恒	核心业务人员
735	郭梦非	核心业务人员	736	杨利民	核心业务人员
737	王为东	核心业务人员	738	赵永亮	核心业务人员
739	李杰	核心业务人员	740	王同矿	核心业务人员

741	樊庆运	核心业务人员	742	张吉祥	核心业务人员
743	高祥	核心业务人员	744	光顺轶	核心业务人员
745	刘伟涛	核心业务人员	746	张厚宽	核心业务人员
747	颜顺利	核心业务人员	748	朱建军	核心业务人员
749	陈立民	核心业务人员	750	杨文静	核心业务人员
751	刘南方	核心业务人员	752	张东升	核心业务人员
753	马勇	核心业务人员	754	冯聪	核心业务人员
755	何西鲁	核心业务人员	756	孙计雨	核心业务人员
757	王次峰	核心业务人员	758	江涛	核心业务人员
759	廉洪	核心业务人员	760	韩玉彬	核心业务人员
761	李强	核心业务人员	762	赵大超	核心业务人员
763	王子昂	核心业务人员	764	殷学军	核心业务人员
765	袁群	核心业务人员	766	李广智	核心业务人员
767	邓召富	核心业务人员	768	时睿	核心业务人员
769	顾兴强	核心业务人员	770	孟冉	核心业务人员
771	亓宁宁	核心业务人员	772	段宏伟	核心业务人员
773	陈宁	核心业务人员	774	邱波	核心业务人员
775	郁江华	核心业务人员	776	张华兵	核心业务人员
777	孙守健	核心业务人员	778	孙进	核心业务人员
779	李中华	核心业务人员	780	张安东	核心业务人员
781	沙雷	核心业务人员	782	张涌	核心业务人员
783	汪扬迪	核心业务人员	784	张涛	核心业务人员
785	刘伟	核心业务人员	786	潘跃民	核心业务人员
787	王静	核心业务人员	788	刘良飞	核心业务人员
789	张从起	核心业务人员	790	王善礼	核心业务人员
791	郑颖	核心业务人员	792	仲继军	核心业务人员
793	刘晨	核心业务人员	794	孙牧	核心业务人员
795	陈家伟	核心业务人员	796	张兴顺	核心业务人员
797	邓鑫	核心业务人员	798	万祖顺	核心业务人员
799	孔庆民	核心业务人员	800	束涛	核心业务人员
801	薛伟	核心业务人员	802	翟昕宇	核心业务人员
803	陈雷	核心业务人员	804	李平方	核心业务人员
805	蒋东伟	核心业务人员	806	李延军	核心业务人员

807	赖映军	核心业务人员	808	付从伟	核心业务人员
809	张永	核心业务人员	810	顾锋	核心业务人员
811	李军	核心业务人员	812	安静	核心业务人员
813	马东涛	核心业务人员	814	江如东	核心业务人员
815	韩旭	核心业务人员	816	李兵	核心业务人员
817	李成明	核心业务人员	818	谷志伟	核心业务人员
819	魏建	核心业务人员	820	巩守防	核心业务人员
821	唐永宁	核心业务人员	822	田伟刚	核心业务人员
823	董建国	核心业务人员	824	杨统军	核心业务人员
825	李光强	核心业务人员	826	闫先水	核心业务人员
827	李文平	核心业务人员	828	冯浩	核心业务人员
829	刘福强	核心业务人员	830	辛民	核心业务人员
831	杨明菊	核心业务人员	832	高天宇	核心业务人员
833	韩肖英	核心业务人员	834	张先胜	核心业务人员
835	陈湘宁	核心业务人员	836	王庆军	核心业务人员
837	张立群	核心业务人员	838	赵厚清	核心业务人员
839	王英博	核心业务人员	840	张镇	核心业务人员
841	许佳	核心业务人员	842	王龙杰	核心业务人员
843	陈景国	核心业务人员	844	孙鲲	核心业务人员
845	张园	核心业务人员	846	陈建平	核心业务人员
847	张宁	核心业务人员	848	王保亮	核心业务人员
849	郭玉雪	核心业务人员	850	付庆海	核心业务人员
851	刘俊峰	核心业务人员	852	陈振峰	核心业务人员
853	周广文	核心业务人员	854	刘心亮	核心业务人员
855	李明泽	核心业务人员	856	朱云峰	核心业务人员
857	李伟	核心业务人员	858	刘立辉	核心业务人员
859	黄霞	核心业务人员	860	鲍毅	核心业务人员
861	陈善敏	核心业务人员	862	李铁民	核心业务人员
863	张立芹	核心业务人员	864	杨正	核心业务人员
865	李冬冬	核心业务人员	866	李胜利	核心业务人员
867	张琦	核心业务人员	868	李全会	核心业务人员
869	薛芹	核心业务人员	870	姜彪	核心业务人员
871	刘宝新	核心业务人员	872	谢庆喜	核心业务人员

873	何垒垒	核心业务人员	874	段来申	核心业务人员
875	李书敬	核心业务人员	876	张印生	核心业务人员
877	孙培生	核心业务人员	878	蔡高彬	核心业务人员
879	李建军	核心业务人员	880	管运涛	核心业务人员
881	徐凯	核心业务人员	882	李养英	核心业务人员
883	刘涛	核心业务人员	884	侯立文	核心业务人员
885	李振亮	核心业务人员	886	徐健	核心业务人员
887	孙传鹏	核心业务人员	888	孔祥秋	核心业务人员
889	孔昭明	核心业务人员	890	曹勇	核心业务人员
891	赵兵	核心业务人员	892	周莉	核心业务人员
893	冉令平	核心业务人员	894	张荣智	核心业务人员
895	刘文蔚	核心业务人员	896	王成黎	核心业务人员
897	丁洪刚	核心业务人员	898	姚卫国	核心业务人员
899	韩伟	核心业务人员	900	王蕾	核心业务人员
901	孙严林	核心业务人员	902	班峻峰	核心业务人员
903	李俊杰	核心业务人员	904	孙丰涛	核心业务人员
905	王雷	核心业务人员	906	张斌	核心业务人员
907	李虎	核心业务人员	908	张培伦	核心业务人员
909	陈伟	核心业务人员	910	徐涛	核心业务人员
911	宋晓宁	核心业务人员	912	丁文芬	核心业务人员
913	邓辉	核心业务人员	914	丁红剑	核心业务人员
915	叶红	核心业务人员	916	胡方亚	核心业务人员
917	魏琳琳	核心业务人员	918	王其峰	核心业务人员
919	贾春光	核心业务人员	920	薛慧慧	核心业务人员
921	吴成方	核心业务人员	922	丁宜周	核心业务人员
923	范作鹏	核心业务人员	924	孙宝刚	核心业务人员
925	李怀佳	核心业务人员	926	侯振	核心业务人员
927	张恒民	核心业务人员	928	贾鹏	核心业务人员
929	邵峰	核心业务人员	930	相阳	核心业务人员
931	倪培亮	核心业务人员	932	曹君国	核心业务人员
933	朱健	核心业务人员	934	张光明	核心业务人员
935	崔兆然	核心业务人员	936	郭本陆	核心业务人员
937	楚艳民	核心业务人员	938	时柯	核心业务人员

939	王敬利	核心业务人员	940	马兆芳	核心业务人员
941	李志远	核心业务人员	942	蒋兵	核心业务人员
943	樊永军	核心业务人员	944	刘林	核心业务人员
945	张申庆	核心业务人员	946	张金亮	核心业务人员
947	张雨	核心业务人员	948	王亚军	核心业务人员
949	陈凡刚	核心业务人员	950	吴春波	核心业务人员
951	朱文静	核心业务人员	952	孟凡华	核心业务人员
953	袁鹏民	核心业务人员	954	陈焱林	核心业务人员
955	曹敏	核心业务人员	956	赵奎	核心业务人员
957	徐同奇	核心业务人员	958	吴文水	核心业务人员
959	黄孝华	核心业务人员	960	李继伟	核心业务人员
961	李江龙	核心业务人员	962	姜雪崑	核心业务人员
963	杨斌	核心业务人员	964	席旺才	核心业务人员
965	张建利	核心业务人员	966	杨洪升	核心业务人员
967	孔令奇	核心业务人员	968	汪浩	核心业务人员
969	郑洪伟	核心业务人员	970	张为民	核心业务人员
971	刘付亮	核心业务人员	972	姬长忠	核心业务人员
973	杨丽霞	核心业务人员	974	贾冲	核心业务人员
975	张明	核心业务人员	976	梅海燕	核心业务人员
977	陈鑫	核心业务人员	978	杨方方	核心业务人员
979	李勃	核心业务人员	980	秦健康	核心业务人员
981	王磊	核心业务人员	982	王振光	核心业务人员
983	刘丽	核心业务人员	984	李立振	核心业务人员
985	刘继党	核心业务人员	986	夏水林	核心业务人员
987	张海勇	核心业务人员	988	魏庆印	核心业务人员
989	王勇	核心业务人员	990	李杰	核心业务人员
991	马凌云	核心业务人员	992	李甜	核心业务人员
993	张鹏	核心业务人员	994	赵艺	核心业务人员
995	刘鹏	核心业务人员	996	陈元祯	核心业务人员
997	高强	核心业务人员	998	张德山	核心业务人员
999	袁涛	核心业务人员	1000	岳宪国	核心业务人员
1001	黄庆涛	核心业务人员	1002	王亚朋	核心业务人员
1003	佟朋	核心业务人员	1004	张波	核心业务人员

1005	赵光军	核心业务人员	1006	王斌	核心业务人员
1007	张俊军	核心业务人员	1008	常敏	核心业务人员
1009	刁宗峰	核心业务人员	1010	石同印	核心业务人员
1011	张慧民	核心业务人员	1012	赵建军	核心业务人员
1013	吴建宾	核心业务人员	1014	解娜	核心业务人员
1015	庞博文	核心业务人员	1016	郭健	核心业务人员
1017	李学民	核心业务人员	1018	张涛	核心业务人员
1019	张军	核心业务人员	1020	孔宪生	核心业务人员
1021	石汝仟	核心业务人员	1022	邵长征	核心业务人员
1023	李金龙	核心业务人员	1024	张庆勇	核心业务人员
1025	李鲁杰	核心业务人员	1026	苗峰	核心业务人员
1027	焦志远	核心业务人员	1028	赵连环	核心业务人员
1029	张军峰	核心业务人员	1030	杨钦	核心业务人员
1031	卢树斌	核心业务人员	1032	陈连喜	核心业务人员
1033	路福生	核心业务人员	1034	王绪欢	核心业务人员
1035	李召朋	核心业务人员	1036	聂斌	核心业务人员
1037	孟令志	核心业务人员	1038	房靖	核心业务人员
1039	赵紫清	核心业务人员	1040	孔爱民	核心业务人员
1041	付广征	核心业务人员	1042	董汉平	核心业务人员
1043	高冬	核心业务人员	1044	刁洪革	核心业务人员
1045	胡忻元	核心业务人员	1046	吴疆	核心业务人员
1047	梁中东	核心业务人员	1048	高英	核心业务人员
1049	高恒	核心业务人员	1050	拓龙龙	核心业务人员
1051	孙风福	核心业务人员	1052	王兴利	核心业务人员
1053	唐建	核心业务人员	1054	刘相楠	核心业务人员
1055	李占成	核心业务人员	1056	宋维明	核心业务人员
1057	王玉琢	核心业务人员	1058	王鹏	核心业务人员
1059	武国	核心业务人员	1060	井斌斌	核心业务人员
1061	巴奇	核心业务人员	1062	杜艳青	核心业务人员
1063	张安琪	核心业务人员	1064	陈默霖	核心业务人员
1065	梁建	核心业务人员	1066	刘红卫	核心业务人员
1067	韩鲁飞	核心业务人员	1068	王建华	核心业务人员
1069	徐成彬	核心业务人员	1070	彭相乾	核心业务人员

1071	赵呈昊	核心业务人员	1072	杨传久	核心业务人员
1073	余铜柱	核心业务人员	1074	桂兵	核心技术人才
1075	赵青山	核心技术人才	1076	宋兆雪	核心技术人才
1077	魏永启	核心技术人才	1078	范宝贵	核心技术人才
1079	王川	核心技术人才	1080	赵连涛	核心技术人才
1081	侯玉亭	核心技术人才	1082	仲崇武	核心技术人才
1083	马旭	核心技术人才	1084	符福存	核心技术人才
1085	吕迎春	核心技术人才	1086	范守俊	核心技术人才
1087	赵亮	核心技术人才	1088	张志超	核心技术人才
1089	孟昭河	核心技术人才	1090	朱敬	核心技术人才
1091	刘延欣	核心技术人才	1092	武宇亮	核心技术人才
1093	付伟	核心技术人才	1094	李继良	核心技术人才
1095	陈电星	核心技术人才	1096	陶维国	核心技术人才
1097	徐振波	核心技术人才	1098	朱绍文	核心技术人才
1099	王焕伟	核心技术人才	1100	杨建华	核心技术人才
1101	唐耀勇	核心技术人才	1102	辛龙泉	核心技术人才
1103	简俊常	核心技术人才	1104	孙继康	核心技术人才
1105	孙宗罡	核心技术人才	1106	孙更生	核心技术人才
1107	刘新泉	核心技术人才	1108	鲁战明	核心技术人才
1109	孙庆锋	核心技术人才	1110	李贝	核心技术人才
1111	苑令华	核心技术人才	1112	丁立伟	核心技术人才
1113	豆景乐	核心技术人才	1114	孙强	核心技术人才
1115	孙桂美	核心技术人才	1116	张路	核心技术人才
1117	王秀国	核心技术人才	1118	李正强	核心技术人才
1119	张华	核心技术人才	1120	徐红秋	核心技术人才
1121	李慧	核心技术人才	1122	张元勇	核心技术人才
1123	杨斌	核心技术人才	1124	申友军	核心技术人才
1125	常亮	核心技术人才	1126	赵洋	核心技术人才
1127	高玉林	核心技术人才	1128	祝亚荣	核心技术人才
1129	蔡逢华	核心技术人才	1130	王富刚	核心技术人才
1131	高树磊	核心技术人才	1132	王广阔	核心技术人才
1133	张广学	核心技术人才	1134	张相超	核心技能人才
1135	赵瑞飞	核心技能人才	1136	谢翠红	核心技能人才

1137	赵志强	核心技能人才	1138	杨恭利	核心技能人才
1139	尚玉成	核心技能人才	1140	高兴亮	核心技能人才
1141	郭金陵	核心技能人才	1142	王宪连	核心技能人才
1143	王成	核心技能人才	1144	王小波	核心技能人才
1145	车岩松	核心技能人才	1146	马克林	核心技能人才
1147	马加力	核心技能人才	1148	张会宗	核心技能人才
1149	刘桂峰	核心技能人才	1150	徐晓晓	核心技能人才
1151	秦钦	核心技能人才	1152	王燕	核心技能人才
1153	周朋云	核心技能人才	1154	王刚	核心技能人才
1155	丁奇	核心技能人才	1156	张矿军	核心技能人才
1157	杨庆柱	核心技能人才	1158	杨廷进	核心技能人才
1159	徐化亮	核心技能人才	1160	孙强	核心技能人才
1161	徐洪纪	核心技能人才	1162	李亚军	核心技能人才
1163	邓帅	核心技能人才	1164	万福志	核心技能人才
1165	潘兴波	核心技能人才	1166	陈国华	核心技能人才
1167	王帅	核心技能人才	1168	梁军	核心技能人才
1169	赵顾超	核心技能人才	1170	徐建新	核心技能人才
1171	张海燕	核心技能人才	1172	胡海林	核心技能人才
1173	韩杰	核心技能人才	1174	冯国栋	核心技能人才
1175	边震	核心技能人才	1176	刁新文	核心技能人才
1177	杨澎	核心技能人才	1178	高传宝	核心技能人才
1179	侯宜军	核心技能人才	1180	安娜	核心技能人才
1181	孔令军	核心技能人才	1182	李红强	核心技能人才
1183	秦越	核心技能人才	1184	侯圣伟	核心技能人才
1185	赵洪彬	核心技能人才	1186	刘建	核心技能人才
1187	孙树明	核心技能人才	1188	付玉辰	核心技能人才
1189	李启明	核心技能人才	1190	赵阳	核心技能人才
1191	周鑫	核心技能人才	1192	段启剑	核心技能人才
1193	吴忠新	核心技能人才	1194	徐连生	核心技能人才
1195	曹恒栋	核心技能人才	1196	秦贞强	核心技能人才
1197	时光春	核心技能人才	1198	李天波	核心技能人才
1199	赵连强	核心技能人才	1200	张腾龙	核心技能人才
1201	付洪超	核心技能人才	1202	尚朋朋	核心技能人才

1203	李光强	核心技能人才	1204	张祥忍	核心技能人才
1205	任伟重	核心技能人才	1206	赵锦安	核心技能人才
1207	孙广聪	核心技能人才	1208	李宝全	核心技能人才
1209	曹新春	核心技能人才	1210	宁慧锋	核心技能人才
1211	王凯	核心技能人才	1212	王毅	核心技能人才
1213	张伟	核心技能人才	1214	王飞	核心技能人才
1215	徐辉	核心技能人才	1216	张立新	核心技能人才
1217	周庆慧	核心技能人才	1218	于宝兴	核心技能人才
1219	李春花	核心技能人才	1220	顾生兵	核心技能人才
1221	赵守胜	核心技能人才	1222	刘玉保	核心技能人才
1223	孙卫东	核心技能人才	1224	李烽	核心技能人才
1225	陈云松	核心技能人才	1226	徐波	核心技能人才
1227	崔东	核心技能人才	1228	张鹏	核心技能人才
1229	朱滕	核心技能人才	1230	李兴强	核心技能人才
1231	吕晨晨	核心技能人才	1232	房丽丽	核心技能人才
1233	孙铭	核心技能人才	1234	朱玉英	核心技能人才
1235	李冲	核心技能人才	1236	王思慧	核心技能人才
1237	陈明	核心技能人才	1238	郑立梅	核心技能人才
1239	刘丹丹	核心技能人才	1240	孙星辉	核心技能人才
1241	鲁宜武	核心技能人才	1242	曹洋	核心技能人才
1243	秦清	核心技能人才	1244	解庆增	核心技能人才
1245	刘文	核心技能人才	1246	刘波	核心技能人才
1247	路庆彬	核心技能人才	1248	岳淑忠	核心技能人才
1249	方光路	核心技能人才	1250	曾凡科	核心技能人才
1251	朱文东	核心技能人才	1252	张彦宽	核心技能人才
1253	赵大成	核心技能人才	1254	陈文广	核心技能人才
1255	王振	核心技能人才	1256	李海涛	核心技能人才
1257	王鹏	核心技能人才	1258	张赛	核心技能人才

兖矿能源集团股份有限公司

二〇二一年十二月三十一日