

北矿科技股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证北矿科技股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干人员诚信勤勉地开展好工作，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。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，促进激励对象诚信、勤勉地开展好工作，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，保证公司股权激励计划的顺利实施。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干人员等激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、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）授予时业绩考核条件：

相对于 2016 年，公司 2017 年度营业收入增长率不低于 9.50% 且不低于对标企业 50 分位值，2017 年净资产收益率不低于 5.5% 且不低于对标企业 50 分位值，2017 年 Δ EVA 为正。

上述净资产收益率指标以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同。

(2) 解除限售时业绩考核条件：

本激励计划授予的限制性股票，在三个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。解除限售期业绩考核如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	(1) 以2017年营业收入为基数，2019年营业收入复合增长率不低于12%且不低于对标企业的75分位值； (2) 2019年净资产收益率不低于6.5%且不低于对标企业的75分位值； (3) 2019年 Δ EVA为正。
第二个解除限售期	(1) 以2017年营业收入为基数，2020年营业收入复合增长率不低于12%且不低于对标企业的75分位值； (2) 2020年净资产收益率不低于6.7%且不低于对标企业的75分位值； (3) 2020年 Δ EVA为正。
第三个解除限售期	(1) 以2017年营业收入为基数，2021年营业收入复合增长率不低于12%且不低于对标企业的75分位值； (2) 2021年净资产收益率不低于7.0%且不低于对标企业的75分位值； (3) 2021年 Δ EVA为正。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

若限制性股票解除限售上一年度考核不合格，激励对象当年度限制性股票不可解除限售，由公司按照本激励计划以授予价格和回购时股票市场价格(董事会审议回购前 1 个交易日公司标的股票交易均价)的孰低值予以回购并注销。

2、激励对象个人层面考核

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其解除限售比例，个人当年实际可解除限售数量=个人层面解除限售比例 \times 个人当年计划解除限售额度。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为A/B/C档，则上一年度激励对象个人绩效考核“合格”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为D档，则上一年度激励对象个人绩效考

核为“不合格”，公司将按照限制性股票激励计划的规定，回购该激励对象当期限制性股票额度，由公司按照本激励计划以授予价格和回购时股票市场价格(董事会审议回购前1个交易日公司标的股票交易均价)的孰低值予以回购并注销。

等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
解除限售比例	100%		60%	0%

3、解除限售时市场价格要求

解除限售时股票市场价格(董事会审议解除限售前 1 个交易日公司标的股票交易均价)应不低于限制性股票授予价格的定价基准，未达到的可延长解除限售期，直至符合上述条件。若公司发生派息、资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派发现金红利等事宜，则定价基准作相应调整。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

北矿科技股份有限公司董事会

2018年9月25日