

---

# 中矿资源勘探股份有限公司

## 2016 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证中矿资源勘探股份有限公司（以下简称“公司”）2016 年限制性股票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，激励公司高级管理人员和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。

### 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，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 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

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员，中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工。

### 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，并负责对董事、高级管理人员等股权激励对象进行考核。

### 五、绩效考评评价指标及标准

#### （一）公司层面业绩考核

业绩指标的选取与考核分数

财务业绩考核的指标主要包括：净利润增长率。

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的各会计年度中，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。

本次授予限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

| 解除限售期    | 业绩考核目标                                           |
|----------|--------------------------------------------------|
| 第一个解除限售期 | 以 2013 年-2015 年公司净利润平均值为基数，2016 年净利润增长率不低于 25%；  |
| 第二个解除限售期 | 以 2013 年-2015 年公司净利润平均值为基数，2017 年净利润增长率不低于 45%；  |
| 第三个解除限售期 | 以 2013 年-2015 年公司净利润平均值为基数，2018 年净利润增长率不低于 60%；。 |

上述“净利润”指标计算以未扣除激励成本前的净利润，且指扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

## （二）个人层面业绩考核要求

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，个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象的绩效评价结果划分为（A）、（B）、（C）和（D）四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的解除限售比例：

| 考评结果（S） | $S \geq 80$ | $80 > S \geq 70$ | $70 > S \geq 60$ | $S < 60$ |
|---------|-------------|------------------|------------------|----------|
| 评价标准    | A           | B                | C                | D        |
| 标准系数    | 1.0         | 0.8              | 0.5              | 0        |

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为（A）/（B）/（C），则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为（D），则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”。

若激励对象考核“达标”，则激励对象可按照限制性股票激励计划规定的比例分批次解除限售，当期未解除限售部分由公司回购注销。若激励对象考核“不达标”，则公司将按照限制性股票激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司回购并注销。

---

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象解除限售限制性股票的前一会计年度。

### 2、考核次数

限制性股票激励计划期间每年度一次。

## 七、解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 八、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。

## 九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 十、考核结果归档

1、考核结束后，证券部须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由证券部负责统一销毁。

## 十一、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

---

中矿资源勘探股份有限公司

董 事 会

二〇一六年十一月四日