

内蒙古远兴能源股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

内蒙古远兴能源股份有限公司（以下简称“远兴能源”或“公司”）为了保障 2017 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”或“本计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分派体系，健全公司激励机制，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感和使命感，确保公司发展目标的实现，维护公司股价，保护投资者利益，现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件，以及《内蒙古远兴能源股份有限公司章程》并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、总则

本办法通过对限制性股票激励对象的职业道德、态度、能力、业绩等工作绩效的客观公正的评价，进而积极地利用股权激励机制，提高管理绩效，实现公司和全体股东利益最大化。

二、考核的管理机构和考核期间

（一）考核的管理机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责考核的领导和组织工作，并负责审核考核结果。

2、公司人力资源部、财务部负责相关数据、材料的收集与提供，并对所提供数据真实性负责。

3、公司董事会办公室协助相关考核工作，并负责公司人力资源部、财务部和董事会薪酬与考核委员会的沟通及衔接工作。

（二）考核期间

本办法的考核期间为激励对象获授得限制性股票解除限售的前一会计年度，实施考核时间为股权激励期间每个会计年度。

三、考核对象

本办法使用于本次股权激励计划所确定的所有激励对象，包括首次授予的激

励对象及预留部分的未来激励对象。

四、考核内容及指标体系

公司限制性股票考核指标分为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核。

（一）公司层面业绩考核要求

1、首次授予的限制性股票考核要求

首次授予的限制性股票的激励对象具体考核要求如下表：

首次授予限制性股票的解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2017 年度归属上市公司股东的净利润不低于 6.5 亿元。
第二个解除限售期	以 2017 年度归属上市公司股东的净利润 6.5 亿元为基数，2018 年度归属上市公司股东的净利润增长率不低于 15%。
第三个解除限售期	以 2017 年度归属上市公司股东的净利润 6.5 亿元为基数，2019 年度归属上市公司股东的净利润增长率不低于 30%。

2、预留授予的限制性股票考核要求

激励计划的预留限制性股票的考核条件与首次授予限制性股票的考核条件相同。若预留限制性股票的授予日在 2017 年，则考核年度为 2017-2019 年三个会计年度；若预留限制性股票的授予日在 2018 年，则考核年度为 2018-2019 年两个会计年度。

以上净利润均以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。

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，由公司回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

考评结果（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
绩效评定	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
解除限售比例	100%	100%	80%	0

根据公司《内蒙古远兴能源 2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，在满足公司层面业绩考核条件的前提下，激励对象个人当年考核结果为 A、B，激

励对象可全额解除限售个人当年计划解除限售额度；如激励对象个人当年考核结果为 C，则激励对象可按 80%解除限售个人当年计划解除限售额度，其余部分由公司回购注销；如激励对象个人当年考核为 D，则个人当年计划解除限售额度不得解除限售，由公司回购注销。

当期解除限售的条件未成就的，限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售，公司应回购注销尚未解除限售的限制性股票。

公司管理层可根据被考核者的实际情况及特殊表现，对其评估结果及等级进行调整。

董事会薪酬与考核委员会在审核确认激励对象最终的个人绩效表现时，可根据客观环境变化等因素对考核指标和考核结果进行调整。

五、考核程序

（一）公司人力资源部对考核对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实，确定每年参与考核的激励对象人员名单。

（二）在每年年初，公司人力资源部根据公司年度经营计划、岗位职责及目标，通过与被考核对象的沟通互动，确定被考核人员当年绩效合约。

（三）在年终，公司人力资源部、财务部根据年初确定绩效合约，实施对被考核人的年度业绩绩效指标进行考核。同时组织年度 360 度考核，对被考核人的工作能力及工作态度进行评估。

（四）在年度考核完成之后，公司人力资源部编制限制性股票激励对象考核结果表，报请公司总经理审核后，提交公司董事会薪酬与考核委员会审议。

六、考核结果反馈及应用

（一）考核申诉

公司人力资源部负责向被考核人反馈考核结果，如被考核对象对考核结果或考核等级有异议，可在反馈之日起 5 个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如激励对象仍然认为存在不合理的情形，可在人力资源部复核结果出来后的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出异议，由董事会薪酬与考核委员会确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果应用

1、本办法下的考核结果作为限制性股票激励计划的解锁依据。激励对象考

核为合格及以上等级时方可申请解除限售相应的限制性股票。

2、考核结果也可作为公司对激励对象进行其他奖励和职务变动的参考依据。

七、绩效考核记录

（一）人力资源部应保留绩效考核的所有考核记录。

（二）为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期为本次限制性股票激励计划结束后三年。

（四）绩效管理相关人员责任

1、考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格。

2、各业务条线、分子公司负责人根据绩效考核权限，具体负责本单位的绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

八、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

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。

内蒙古远兴能源股份有限公司董事会

二〇一七年九月二十五日