
山西美锦能源股份有限公司

2018年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证山西美锦能源股份有限公司（以下简称“公司”）2018年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）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，保证本次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，以实现本次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，包括公司或下属子公司的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术人员、骨干业务人员、关键岗位人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工（不包括独立董事、监事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女）。

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，并负责对公本次激励计划的激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

1、首次授予的限制性股票的业绩考核要求

在2018年-2019年会计年度中，分年度进行业绩考核，以达到公司净利润增长率考核目标作为激励对象所获限制性股票解除限售的条件之一。

解除限售各年度业绩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2017年净利润为基数，公司2018年净利润增长率不低于8%
第二个解除限售期	以2017年净利润为基数，公司2019年净利润增长率不低于16%

2、预留授予的限制性股票的业绩考核要求

若预留部分在2018年授出，则预留部分业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分在2019年授出，则预留部分各年度业绩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2017年净利润为基数，公司2019年净利润增长率不低于16%
第二个解除限售期	以2017年净利润为基数，公司2020年净利润增长率不低于24%

注：上述净利润考核指标均以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润并剔除本次激励计划实施以及未来重大资产重组标的所带来的影响作为计算依据，如因相关法律法规变动导致净利润确认、计量方式发生变化则相应调整2017年的基数。

若未达公司业绩条件目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利

息回购注销。

（二）个人绩效考核要求

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，具体如下：

激励对象的绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）和不合格（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行权的比例：

考评结果（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$S < 70$
评价标准	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本次激励计划规定的比例解除限售；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按本次激励计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

六、考核期间与次数

- 1、考核期间：激励对象解锁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进行一次考核。

七、解锁

- 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锁资格及数量。
- 2、绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据之一。

八、考核程序

公司人力资源部门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、考核结果的反馈与申诉

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锁的依据之一。

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，本次激励计划结束五年后由证券部负责统一销毁。

十一、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

山西美锦能源股份有限公司董事会

2018年6月12日