

西藏华钰矿业股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核办法

二〇一六年五月

为保证公司限制性股票激励计划的实施，达到保障股东权益、促进公司发展、有效激励公司员工的目 的，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《西藏华钰矿业股份有限公司限制性股票激励计划（草案）》、《西藏华钰矿业股份有限公司章程》及《西藏华钰矿业股份有限公司限制性股票激励计划管理办法》，制订本办法。

一、目的

进一步完善公司治理结构，健全公司激励与约束相结合的长期激励机制，充分调动公司高管、核心技术人员和骨干员工的积极性；同时，为本公司限制性股票激励计划执行中的授予、解锁等环节提供考核依据。

二、考核原则

- 1、公平、公正、公开；
- 2、激励与约束相结合；
- 3、维护股东利益、为股东带来更高效更持续的回报。

三、适用范围

本办法适用于公司限制性股票激励计划中的激励对象。

四、考核职责分工

- 1、公司董事会负责制定与修订本办法，并授权公司董事会薪酬与考核委员会负责考核工作；
- 2、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；
- 3、公司董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作；
- 4、公司人力资源部、财务管理中心等相关部门负责相关考核数据的搜集与提供，并对数据的真实性、可靠性负责。

五、考核指标

- 1、公司层面绩效考核目标

本激励计划首次授予的限制性股票分四期解锁，各年度绩效考核目标如下所示：

解锁安排	解锁业绩条件
第一次解锁	公司年度矿产产量达到 60 万吨
第二次解锁	公司年度矿产产量达到 70 万吨
第三次解锁	公司年度矿产产量达到 85 万吨
第四次解锁	公司年度矿产产量达到 120 万吨

除以上业绩条件外，公司年内未发生重大安环事故激励方可解锁。

预留限制性股票的解锁条件参照首次授予解锁条件，并按照相应解锁年份对应出矿量目标。

2、激励对象层面绩效考核目标

激励对象的年度绩效考核结果为年内各季度考核结果平均值，并根据各项考核指标的达成情况确定该对象的绩效得分和绩效等级。绩效考核等级依据综合考核评分结果共分为优秀、良好、合格及不合格四个等级。

当公司绩效考核达到解锁条件时，激励对象只有在解锁的上一年度考核等级在合格以上（含合格），且个人审计结果合格，才可按照激励计划的相关规定对该解锁期内所获授的全部或部分权益申请解锁，否则，其相对应的限制性股票由公司按授予价格回购并注销。

预留限制性股票激励对象层面解锁条件参照首次授予绩效考核目标。

六、考核形式

公司采取定性评价、关键绩效指标 (KPI)、强制分布等形式考核激励对象。

七、考核周期

本办法对激励对象的考核周期为一个完整会计年度。

八、考核流程

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。人力资源部将在绩效考核流程的基础上完善激励考核流程，根据绩效评估结果保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会，后者负责审批确定激励

对象的考核结果。

九、考核结果反馈与申诉

1、公司应当在考核结束后将考核结果反馈给激励对象。

2、激励对象对考核期内考核结果有重大异议，可以获知考核结果后 15 天之内，填写《考核结果申诉表》向公司人力资源部提出申诉。公司人力资源必须及时进行调查，提出处理意见，反馈给申诉人。

3、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) 各部门负责人负责本部门内的绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

十、考核记录

1、公司人力资源部以电子文档方式保存相应的考核记录，保存期限为三年。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股权激励计划结束三年后由董事会薪酬与考核委员会工作组负责统一销毁。

十一、附则

1、公司董事会负责制定与修订本办法。

2、公司董事会薪酬与考核委员会负责解释本办法。

3、本办法自公司董事会审定批准之日起实施。

西藏华钰矿业股份有限公司董事会
二〇一六年五月