

内蒙古天首科技发展股份有限公司

2018 年度限制性股票激励考核管理办法

为保证内蒙古天首科技发展股份有限公司（以下简称“天首发展”、“公司”）2018 年度限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员及中层管理人员、核心技术及业务人员勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步增长，确保公司发展战略和经营目标的实现，现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定，特制定《内蒙古天首科技发展股份有限公司 2018 年度限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、总则

1、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善责、权、利相一致的激励与约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，激发公司董事、高级管理人员及中层管理人员、核心技术及业务人员的积极性和创造性，确保公司经营目标和发展战略的实现，促进公司的长期可持续发展。

2、考核原则

考核评价必须坚持公开、公平、公正的原则，坚持公司整体绩效目标与个人激励相结合、个人工作业绩与工作态度相结合的原则，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。

3、考核范围

本办法适用于 2018 年度股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员及董事会认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的中层管理人员、核心技术及业务人员。

二、考核组织和考核期间

1、考核组织

(1) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对股权激励对象的考核工作。

(2) 公司人力资源部、财务管理部负责考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

2、考核期间

考核期间为激励对象获授的限制性股票解锁的前一会计年度，股权激励期间每年度考核一次。

三、考核评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核

在 2019 年-2021 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	公司需满足下列条件之一： ① 公司 2019 年实现的净利润不低于 500 万元；或 ② 以 2017 年主营业务收入为基数，公司 2019 年主营业务收入不低于基数的 150%。
第二个解除限售期	公司需满足下列条件之一： ① 以公司 2019 年实现的净利润绝对值为基数，公司 2020 年实现的净利润不低于基数的 120%；或 ② 以 2017 年主营业务收入为基数，2020 年主营业务收入不低于基数的 200%。
第三个解除限售期	公司需满足下列条件之一： ① 以公司 2019 年实现净利润绝对值为基数，公司 2021 年实现的净利润不低于基数的 150%；或 ② 以 2017 年主营业务收入为基数，2021 年主营业务收入不低于基数的 300%

注：上述计算业绩指标所用的主营业务收入、净利润以经审计的合并报表口径主营业务收入和净利润为计算依据。

（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。

四、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。

五、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。

六、考核结果管理

（1）考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

（2）考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果。

(3) 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。

(4) 考核结果申诉

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，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内，对申诉者的申诉请求进行复核并予以答复。

七、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修订，自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

内蒙古天首科技发展股份有限公司

董事会

2018年9月25日