

北矿科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证北矿科技股份有限公司(以下简称“公司”)股权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,激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术(业务)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,促进激励对象诚信、勤勉地开展工作,确保公司发展战略和经营目标的实现,促进公司的可持续发展,保证公司股权激励计划的顺利实施。

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的工作业绩、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

本办法适用于参与公司限制性股票激励计划的所有激励对象。

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,并负责对公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术(业务)骨干人员等激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 授予条件

公司业绩考核条件达标,即达到以下条件:

1、以 2023 年利润总额为基数,2024 年利润总额增长率不低于 9.6%,且不低于同行业平均水平或对标企业的 50 分位值;

2、2024 年净资产收益率不低于 6.0%,且不低于同行业平均水平或对标企业的 50 分位值;

3、2024年 Δ EVA为正；

4、2024年研发投入强度不低于5.85%。

注：净资产收益率=归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润*2/（期初归属于上市公司股东的净资产+期末归属于上市公司股东的净资产）。

（二）解除限售条件

1、公司层面业绩考核要求

解除限售期业绩考核如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	(1) 以2024年利润总额为基数，2026年利润总额复合增长率不低于10%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； (2) 2026年净资产收益率不低于6.3%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； (3) 2026年 Δ EVA为正； (4) 2026年研发投入强度不低于5.85%。
第二个解除限售期	(1) 以2024年利润总额为基数，2027年利润总额复合增长率不低于10%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； (2) 2027年净资产收益率不低于6.5%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； (3) 2027年 Δ EVA为正； (4) 2027年研发投入强度不低于5.85%。
第三个解除限售期	(1) 以2024年利润总额为基数，2028年利润总额复合增长率不低于10%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； (2) 2028年净资产收益率不低于7.33%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； (3) 2028年 Δ EVA为正； (4) 2028年研发投入强度不低于5.85%。

注：1) 净资产收益率=归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润*2/（期初归属于上市公司股东的净资产+期末归属于上市公司股东的净资产）。

2) 在激励计划有效期内，如公司有增发、配股等再融资事项，在计算公司业绩指标达成值时将根据再融资的相关规划剔除对应期间再融资事项所引起的净资产变动额。

3) 如公司发行股份购买资产，本激励计划仍继续实施，但在计算业绩考核指标时，剔除发行股份购买资产之标的资产的影响。现金类重大资产重组不影响本激励计划的实施。

除以上业绩考核目标外，各考核年度公司还需完成上级单位下达的重大科研任务。重大科研任务目标未完成的，考核当年对应比例的限制性股票不得解除限售。

2、激励对象个人层面考核

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标准系数,个人当年实际可解除限售数量=标准系数×个人当年计划解除限售数量。

若激励对象对应考核年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档, 则对应考核年度激励对象个人绩效考核“合格”, 激励对象可按照本激励计划规定的比例解除限售。若激励对象对应考核年度个人绩效考核结果为 D 档, 则对应考核年度激励对象个人绩效考核为“不合格”, 公司将按照限制性股票激励计划的规定, 回购该激励对象当期限制性股票额度。

等级	A-优秀	B-称职	C-基本称职	D-不称职
标准系数	100%		60%	0%

因公司业绩考核或个人绩效考核导致激励对象当期全部或部分未能解除限售的限制性股票, 由公司以授予价格与股票市价的较低者回购注销。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

本激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度。

(二) 考核次数

每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司综合管理部(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。

八、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果, 董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议, 可与综合管理部(人力资源部)沟通解决。如无法妥善解决, 被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉, 薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

(二) 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。

九、附则

- (一) 本办法由董事会负责制定、解释及修订。
- (二) 本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

北矿科技股份有限公司董事会

2025年12月30日