

**山西太钢不锈钢股份有限公司**  
**2021年A股限制性股票激励计划业绩考核办法**  
**（修订稿）**

为保证山西太钢不锈钢股份有限公司（以下简称“公司”）2021年A股限制性股票激励计划（草案修订稿）（以下简称“激励计划”）的顺利实施，确保授予与解除限售切合公司的实际管理需要，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，根据国家有关规定和公司实际，特制定本业绩考核办法。

**一、考核原则**

- 1、考核制度及方法公开化，考核过程程序化、规范化。
- 2、考核指标尽可能量化，并需要明确界定该项指标的定义及衡量方法，对于难以量化的行为指标，要求通过结果描述、关键事件记录方式进行客观评价。
- 3、考核指标及考核结果必须与被考核人沟通确认，被考核人对考核结果存在异议时，可向本单位或上一级主管单位绩效考核组织部门反馈。
- 4、股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与素质能力相结合的原则。

**二、考核范围**

本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括：

- 1、公司董事、高层管理人员（不包括独立董事、监事、以及由公司控股公司以外的人员担任的外部董事）；
- 2、公司中层管理人员；
- 3、公司核心技术技能人员。

**三、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。

**四、考核制度**

各类激励对象的绩效评价工作根据公司相应考核办法具体规定执行。

**五、考核体系**

**（一）公司层面业绩考核**

## 1、解除限售业绩考核条件

限制性股票解除限售业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	2022年净资产收益率不低于10%，且不低于对标企业75分位值；以2020年为基准年度，2022年利润总额（扣除非经常性损益）复合增长率不低于35%，且不低于对标企业75分位值；2022年完成公司董事会制定的年度EVA考核目标，同时，EVA改善值（较2020年）不低于19.1亿。
第二个解除限售期	2023年净资产收益率不低于11%，且不低于对标企业75分位值；以2020年为基准年度，2023年利润总额（扣除非经常性损益）复合增长率不低于25%，且不低于对标企业75分位值；2023年完成公司董事会制定的年度EVA考核目标，同时，EVA改善值（较2020年）不低于21.4亿。
第三个解除限售期	2024年净资产收益率不低于12%，且不低于对标企业75分位值；以2020年为基准年度，2024年利润总额（扣除非经常性损益）复合增长率不低于25%，且不低于对标企业75分位值；2024年完成公司董事会制定的年度EVA考核目标，同时，EVA改善值（较2020年）不低于29.8亿。

注：1. 净资产收益率为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率；2. 除上述业绩考核指标外，董事会可根据相关内部考核指标完成情况，调整相应业绩考核年度解除限售比例。

## 2、对标企业选取

公司主营产品为普钢及特钢，因此选取归属申万普钢及特钢行业的下述规模可比的上市公司（归母净资产排名前20且不小于100亿元）作为对标企业，具体如下：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
600019. SH	宝钢股份	000761. SZ	本钢板材
000898. SZ	鞍钢股份	600022. SH	山东钢铁
600010. SH	包钢股份	000778. SZ	新兴铸管

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
000709.SZ	河钢股份	601005.SH	重庆钢铁
000932.SZ	华菱钢铁	002110.SZ	三钢闽光
000959.SZ	首钢股份	600126.SH	杭钢股份
600808.SH	马钢股份	600307.SH	酒钢宏兴
000708.SZ	中信特钢	601003.SH	柳钢股份
600782.SH	新钢股份	600569.SH	安阳钢铁
600282.SH	南钢股份	000717.SZ	韶钢松山

注：解除限售业绩考核过程中，上述对标样本业绩波动幅度过大，出现统计学异常值，即数值明显偏离对标样本的绝大部分数值，致使对标的考核意义减弱，公司董事会可剔除、更换或者增加相关样本，以体现对标考核的真实性。

### 3、解除限售期业绩考核目标未达成的处理

激励计划任一考核年度解除限售期业绩考核目标未达成，公司按授予价格与市价较低值回购对应业绩考核年度的全部限制性股票。

#### （二）激励对象个人绩效考核

1、考核指标包括工作业绩和能力素质两个方面。工作业绩评价主要包括工作质量、工作成效、工作创新、工作满意度等方面。能力素质评价指员工在本职岗位上产生优秀业绩所需的素质。工作业绩指标实绩来源于经审定的公司财务报表和相关职能部门提供的数据；能力素质指标实绩来源于在经营活动中的实际表现和关键事例。根据各项指标设定不同的权重及评分体系，根据每项指标的得分，确定激励对象加权综合评分。

2、公司根据激励对象个人的年度绩效评价结果确定当年度的解除限售实际比例，个人当期实际解除限售额度=个人绩效考核系数×个人当期可解除限售额度（按董事会审定的相应业绩考核年度解除限售比例确定）。绩效评价中的特殊情况由公司董事会裁定。绩效评价结果与考核系数对应关系如下：

考核结果	AAA、AA、A	B	C
个人绩效考核系数	1.0	0.8	0

3、因公司层面业绩考核不达标或个人层面绩效考核导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按照授予价格与股票市价的较低值回购处理。

## 六、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后十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公司提出申诉，公司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除限售的依据。

## 七、考核流程

1、公司及下属各单位按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各单位、各被考核对象的年度绩效目标，各单位、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

2、各年度末或下一年度初期，公司组织相关部门对激励对象进行考核。

3、人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成考核报告。

## 八、附则

1、具体考核指标根据激励对象适用的绩效评价和管理制度制订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自激励计划生效后实施，由公司董事会负责制订、解释及修订。

山西太钢不锈钢股份有限公司董事会

2022年5月6日