

鞍钢股份有限公司

2020年限制性股票激励计划业绩考核办法

为保证鞍钢股份有限公司（以下简称“公司”）2020年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，确保限制性股票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、高级管理人员（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（业务）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

- 1、董事及高级管理人员绩效评价工作按照公司董事会相关年度管理任务或既有规定执行。
- 2、其他激励对象绩效评价工作按照公司既有评价办法或激励计划实施后的新设评价办法执行。

五、考核体系

1、公司层面业绩考核

(1) 解除限售业绩考核条件

限制性股票(含预留)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 | 解除限售日上一财务年度总资产现金回报率不低于 7.7%，且不低于对标企业 75 分位值；解除限售日上一财务年度钢铁主业劳动生产率不低于 1060 吨/人·年；解除限售日上一财务年度净利润增长率（定比基准年度）不低于 21%，且不低于对标企业 75 分位值；解除限售日上一财务年度完成公司董事会制定的年度 EVA 考核目标；解除限售日上一财务年度独有领先产品比例不低于 30%。 |
| 第二个解除限售期 | 解除限售日上一财务年度总资产现金回报率不低于 8%，且不低于对标企业 75 分位值；解除限售日上一财务年度钢铁主业劳动生产率不低于 1130 吨/人·年；解除限售日上一财务年度净利润增长率（定比基准年度）不低于 33%，且不低于对标企业 75 分位值；解除限售日上一财务年度完成公司董事会制定的年度 EVA 考核目标；解除限售日上一财务年度独有领先产品比例不低于 30%。 |
| 第三个解除限售期 | 解除限售日上一财务年度总资产现金回报率不低于 9%，且不低于对标企业 75 分位值；解除限售日上一财务年度钢铁主业劳动生产率不低于 1200 吨/人·年；解除限售日上一财务年度净利润增长率（定比基准年度）不低于 46%，且不低于对标企业 75 分位值；解除限售日上一财务年度完成公司董事会制定的年度 EVA 考核目标；解除限售日上一财务年度独有领先产品比例不低于 30%。 |

注：1、基准年度为激励计划草案公布日所属年度的上一财务年度，上述解除限售日上一财务年度分别指激励计划草案公布日后的第一、二、三个财务年度；2、上述净利润是指归属上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润；3、钢铁主业劳动生产率=年度钢产量/年末主业在岗职工人数（吨/人·年）；4、总资产现金回报率=年度EBITDA值/年度平均总资产，EBITDA=利润总额+财务费用+当期计提的折旧与摊销；5、行业指“申万-钢铁-普钢”行业，对标企业为该行业中2019年总资产规模大于500亿元的8家钢铁上市公司；6、独有领先产品比例=独有领先产品结算量/产品总结算量*100%。

(2) 对标企业选取

根据申万行业分类标准，公司属于“SW-钢铁-普钢”行业，从中选取2019年总资产规模大于500亿元的A股可比上市公司共8家（不包括“鞍钢股份”）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 |
|-----------|------|-----------|------|
| 600022.SH | 山东钢铁 | 000932.SZ | 华菱钢铁 |
| 000959.SZ | 首钢股份 | 000761.SZ | 本钢板材 |
| 600010.SH | 包钢股份 | 600808.SH | 马钢股份 |
| 000709.SZ | 河钢股份 | 600019.SH | 宝钢股份 |

若在年度考核过程中，对标企业主营业务出现重大变化或业绩变动幅度较大（净利润增长处于[-200%，+200%]区间之外）导致可比性变弱，公司董事会可根据股东大会授权剔除、更换或者增加相关样本。

(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者回购对应业绩考核年度的全部限制性股票。

2、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。具体考核按现有绩效评价办法执行。

(2) 根据激励对象年度绩效评价结果确定各归属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×个人当期计划解除限售额度，特殊情况由公司董事会裁定。绩效评价结果与解除限售比例的关系如下：

| 考核结果 | A | B | C | D | E |
|----------|-----|---|-----|---|---|
| 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者回购处理。

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，分别确定各部门、各被考核对象的年度绩效目标，各部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

2、下一年度初期，公司组织相关部门对激励对象进行考核。考核主要采取自评、单位评价、公司审定等方式最终确定。

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，提交各审定机构审议。

八、附则

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。

鞍钢股份有限公司

2020年11月26日