

江苏常宝钢管股份有限公司
2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法
（第二次修订稿）

江苏常宝钢管股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、公司 2021 年限制性股票激励计划的规定，并结合公司的实际情况，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，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公平、公正、公开的原则，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。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员及核心骨干。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

（二）公司证券法务部、人力资源部、财务部组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告相关工作。

（三）公司证券法务部、人力资源部、财务部负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会薪酬与考核委员会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为解除限售条件。

1、首次授予限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示，其中首次授予部分的第二个、第三个解除限售期，根据 2022-2023 年各年度业绩考核目标的完成情况（当年净利润较 2020 年净利润增长率 R；当年钢管业务营业收入较 2020 年钢管业务营业收入增长率 K，下同），按下表的标准系数确定公司层面可解除限售的股票数量：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标					
首次授予第一个解除限售期	2021 年	以 2020 年为基数，2021 年净利润增长率不低于 50%，且 2021 年钢管业务收入增长率不低于 15%；					
首次授予第二个解除限售期	2022 年	R ≥ 100% 或 K ≥ 40%	100% > R ≥ 90% 或 40% > K ≥ 38%	90% > R ≥ 80% 或 38% > K ≥ 34%	80% > R ≥ 70% 或 34% > K ≥ 32%	70% > R ≥ 60% 或 32% > K ≥ 30%	R < 60% K < 30%
首次授予第三个解除限售期	2023 年	R ≥ 200% 或 K ≥ 65 %	200% > R ≥ 180 或 65% > K ≥ 60%	180% > R ≥ 160% 或 60% > K ≥ 55%	160% > R ≥ 140% 或 55% > K ≥ 50%	140% > R ≥ 120% 或 50% > K ≥ 45%	R < 120% K < 45%
公司层面标准系数（仅第二、三个解除限售期适用）		1	0.9	0.8	0.7	0.6	0

注：1、“钢管业务收入”以公司年报披露的数据为准，下同。

2、“净利润”以扣除股份支付费用前归属于上市公司股东的净利润为计算依据，下同。

3、“R”为“考核年度净利润较 2020 年增长率”，“K”为“考核年度钢管业务营业收入较 2020 年钢管业务营业收入增长率”，下同。

2、预留授予限制性股票的各年度考核安排如下：

（1）若预留部分于 2021 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示，其中预留授予部分的第二个、第三个解除限售期，根据 2022-2023 年各年度业绩考核目标的完成情况，按下表的标准系数确定公司层面可解除限售的股票数量：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标					
预留授予第一个解除限售期	2021年	以2020年为基数，2021年净利润增长率不低于50%，且2021年钢管业务收入增长率不低于15%；					
预留授予第二个解除限售期	2022年	R≥100% 或 K≥40%	100%>R≥90%或 40%>K≥38%	90%>R≥80%或 38%>K≥34%	80%>R≥70%或 34%>K≥32%	70%>R≥60%或 32%>K≥30%	R<60% K<30%
预留授予第三个解除限售期	2023年	R≥200%或 K≥65%	200%>R≥180%或 65%>K≥60%	180%>R≥160%或 60%>K≥55%	160%>R≥140%或 55%>K≥50%	140%>R≥120%或 50%>K≥45%	R<120% K<45%
公司层面标准系数（仅第二、三个解除限售期适用）		1	0.9	0.8	0.7	0.6	0

（2）若预留部分于2022年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示，根据各年度业绩考核目标的完成情况，按下表的标准系数确定公司层面可解除限售的股票数量：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标					
预留授予第一个解除限售期	2022年	R≥100% 或 K≥40%	100%>R≥90%或 40%>K≥38%	90%>R≥80%或 38%>K≥34%	80%>R≥70%或 34%>K≥32%	70%>R≥60%或 32%>K≥30%	R<60% K<30%
预留授予第二个解除限售期	2023年	R≥200%或 K≥65%	200%>R≥180%或 65%>K≥60%	180%>R≥160%或 60%>K≥55%	160%>R≥140%或 55%>K≥50%	140%>R≥120%或 50%>K≥45%	R<120% K<45%
公司层面标准系数		1	0.9	0.8	0.7	0.6	0

当考核年度为2022年及2023年时，公司层面各期实际可解除限售额度=各期计划解除限售额度×公司层面标准系数

若公司业绩考核未达到上述条件，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加银行同期定期存款利率之和。

（四）个人层面绩效考核要求

在公司层面业绩考核达标后，需对激励对象个人绩效进行考核，根据绩效考核结果确定激励对象个人实际解除限售额度，个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面标准系数×个人层面系数，届时按照下表确定个人层面系数：

个人层面上一年度考核结果	A/B	C	D及以下
个人层面系数	100%	80%	0%

激励对象当年因个人绩效考核未达标而不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象限制性股票申请解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每年度考核一次。其中首次授予的限制性股票考核年度为 2021-2023 年三个会计年度；若预留限制性股票在 2021 年授出，则预留限制性股票考核年度为 2021-2023 年三个会计年度；若预留限制性股票在 2022 年授出，则预留限制性股票考核年度为 2022-2023 年两个会计年度。

七、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

公司证券法务部、人力资源部、财务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。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被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应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会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。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，证券法务部、人力资源部、财务部需保留绩效考核所有考

核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

江苏常宝钢管股份有限公司董事会

2022 年 5 月 24 日