

山西华翔集团股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

山西华翔集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司核心骨干员工，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司制订了《山西华翔集团股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本股权激励计划的顺利实施，现根据国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

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，保证公司 2024 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥此次股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象工作绩效及公司人才盘点结果进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、岗位贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括在公司（含控股子公司）任职的核心骨干员工以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工，不包括独立董事、监事和单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构

（一）董事会薪酬和考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责对激励对

象的考核工作。

(二) 公司人力资源部、财务管理部负责具体实施考核工作，对董事会薪酬委员会负责并向其报告工作。

(三) 人力资源部、财务管理部等相关部门负责收集整理相关考核数据，并确保数据的真实性和可靠性。

(四) 公司董事会负责考核结果的审批。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件之一。

首次及预留授予的限制性股票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	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
首次授予的限制性股票	第一个解除限售期	2024 年净利润不低于 48,000.00 万元。	(2) 2024 年净利润不低于 45,600.00 万元。
	第二个解除限售期	2025 年净利润不低于 60,000.00 万元，或 2024 年-2025 年两年累计净利润不低于 108,000.00 万元。	2025 年净利润不低于 57,000.00 万元，或 2024 年-2025 年两年累计净利润不低于 105,000.00 万元。
	第三个解除限售期	2026 年净利润不低于 70,000.00 万元，或 2024 年-2026 年三年累计净利润不低于 178,000.00 万元。	2026 年净利润不低于 66,500.00 万元，或 2024 年-2026 年三年累计净利润不低于 174,500 万元。
预留授予的限制性股票 (2024 年第三季度报告披露之前授予的预留部分)	第一个解除限售期	2024 年净利润不低于 48,000.00 万元。	2024 年净利润不低于 45,600.00 万元。
	第二个解除限售期	2025 年净利润不低于 60,000.00 万元，或 2024 年-2025 年两年累计净利润不低于 108,000.00 万元。	2025 年净利润不低于 57,000.00 万元，或 2024 年-2025 年两年累计净利润不低于 105,000.00 万元。
	第三个解除限售期	2026 年净利润不低于 70,000.00 万元，或 2024 年-2026 年三年累计净利润不低于 178,000.00 万元。	2026 年净利润不低于 66,500.00 万元，或 2024 年-2026 年三年累计净利润不低于 174,500.00 万元。
预留授予的限制性股票	第一个解除限售期	2025 年净利润不低于 60,000.00 万元	2025 年净利润不低于 57,000.00 万元

解除限售期		业绩考核目标	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
票 (2024年第三季度报告披露之后授予的预留部分)	第二个解除限售期	2026年净利润不低于70,000.00万元,或2025年-2026年两年累计净利润不低于130,000.00万元。	2026年净利润不低于66,500.00万元,或2025年-2026年两年累计净利润不低于126,500.00万元。

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除全部激励计划股份支付费用及资产处置损益影响的数值。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售或递延至下期归属，由公司授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

(二) 个人层面考核要求

公司依据中长期战略发展目标与当年度经营目标设定公司年度考核目标，逐层分解至各部门、各岗位。激励对象个人绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并分年对激励对象进行考核，并根据个人的绩效考核结果分为以下等级：

等级	考核结果 (S)	个人层面解锁比例
优秀	$S \geq 95$	100%
良好	$80 \leq S < 95$	80%
合格	$60 \leq S < 80$	60%
不合格	$S < 60$	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，需对激励对象个人绩效进行考核，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面归属比例×个人层面解锁比例。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司统一按照授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

本次激励计划的考核期间为2024-2026年三个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务管理部等相关部门在董事会薪酬和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和考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果反馈

（一）考核结果反馈

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 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

1、考核结束后，人力资源部需保留所有考核结果，考核结果作为保密资料归档保存。

2、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬委员会统一销毁。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

3、本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

山西华翔集团股份有限公司董事会

2024 年 8 月 24 日