

# 新余钢铁股份有限公司

## 首期 A 股限制性股票激励计划业绩考核办法

为保证新余钢铁股份有限公司（以下简称“公司”）首期 A 股限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，确保授予与解除限售契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，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。

### 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：

公司董事、高级管理人员、其他领导班子成员、中层管理人员、核心技术业务技能人员等。（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）。

### 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其对应的考核规定执行。

### 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期业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核条件
-------	--------

第一个解除限售期	2025年EOE不低于7.50%，不低于对标企业75分位值且不低于行业平均水平；以2023年业绩为基数，2025年利润总额复合增长率不低于7%，且不低于行业平均水平；2025年扣除非经常性损益后的利润总额不低于3亿元；2025年 $\Delta EVA > 0$ ；完成集团公司确定的2025年度专项任务进度要求。
第二个解除限售期	2026年EOE不低于8%，不低于对标企业75分位值且不低于行业平均水平；以2023年业绩为基数，2026年利润总额复合增长率不低于7%，且不低于行业平均水平；2026年扣除非经常性损益后的利润总额不低于3.5亿元；2026年 $\Delta EVA > 0$ ；完成集团公司确定的2026年度专项任务进度要求。
第三个解除限售期	2027年EOE不低于8.50%，不低于对标企业75分位值且不低于行业平均水平；以2023年业绩为基数，2027年利润总额复合增长率不低于7%，且不低于行业平均水平；2027年扣除非经常性损益后的利润总额不低于4亿元；2027年 $\Delta EVA > 0$ ；完成集团公司确定的2027年度专项任务进度要求。

注：1.EOE=年度EBITDA值/年度平均净资产，EBITDA=利润总额+财务费用+当期计提的折旧与摊销，计算EOE时可剔除激励计划实施期间公司非公开发行股份、债转股、会计政策变更等非业务经营事项对净资产的影响；2.利润总额增长率的行业平均水平为行业内上市公司利润总额合计值的增长率；3.上述行业均为申银万国行业分类“SW-钢铁-普钢”行业。

## 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，选取该行业的可比上市公司共20家作为对标企业，具体如下：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
000709.SZ	河钢股份	600231.SH	凌钢股份
000717.SZ	中南股份	600022.SH	山东钢铁
000761.SZ	本钢板材	600307.SH	酒钢宏兴
000778.SZ	新兴铸管	600569.SH	安阳钢铁
000898.SZ	鞍钢股份	600581.SH	八一钢铁
600126.SH	杭钢股份	600808.SH	马钢股份
000959.SZ	首钢股份	601003.SH	柳钢股份
002110.SZ	三钢闽光	601005.SH	重庆钢铁

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
600010.SH	包钢股份	600019.SH	宝钢股份
000932.SZ	华菱钢铁	600282.SH	南钢股份

注：业绩考核过程中，若因对标企业主营业务出现较大变化或业绩波动等原因导致对标的考核意义减弱，公司董事会可剔除相关异常数据或对标企业，亦可更换或者增加相关对标企业，以还原对标考核的真实性。

### 3、解除限售期业绩考核目标未达成的处理

本计划任一考核年度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。市价为董事会审议回购事项前一个交易日公司股票交易均价。

#### （二）激励对象个人绩效考核

只有在相应考核年度满足绩效考核条件的前提下，才能部分或全额解除限售当期限制性股票，个人绩效考核系数与解除限售比例根据绩效考核结果确定，个人考核结果与解除限售比例的关系具体见下表：

考核结果	AAA	AA	A	B	C
个人绩效考核系数	1.0			0.8	0

考核年度考核合格后激励对象才具备当期限制性股票的解除限售资格，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）。当期未能解除限售的限制性股票按照授予价格与股票市价的孰低值回购。

### 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及时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任务目标，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、人力资源部门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后实施，由董事会负责解释及修订。

新余钢铁股份有限公司

2024年12月31日