

# 福建三钢闽光股份有限公司

## 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

### 第一章 总 则

福建三钢闽光股份有限公司（以下简称公司）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和骨干员工个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司制定了《福建三钢闽光股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称股权激励计划或本激励计划）。

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》（以下简称《管理办法》）、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175号）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配〔2008〕171号）、《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号—业务办理》等有关法律、行政法规和规范性文件，以及《福建三钢闽光股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订《福建三钢闽光股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称本办法）。

#### 第一条 考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全长效激励约束机制，充分调动公司骨干员工的积极性，保证股权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，进而促进公司长期战略目标的实现。

#### 第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的绩效进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平和实现公司与全体股东利益最大化。

#### 第三条 考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在本公司任职的董事、高级管理人员、对公司经营业绩有直接影响的中层管理人员（含分公司及子公司核心管理层人员）和技术骨干。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任，其余激励对象必须与公司或公司的子公司具有劳动或聘用关系。

## 第二章 考核机构

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会（以下简称薪酬与考核委员会）负责组织、实施激励对象的考核工作。

**第五条** 薪酬与考核委员会指派职能部门人员组成考核工作小组（以下简称考核工作小组）负责具体实施考核工作。考核工作小组对薪酬与考核委员会负责并报告工作。

**第六条** 公司人力资源部、财务部等相关部门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。

**第七条** 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

## 第三章 绩效考核评价指标及标准

**第八条** 公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2024-2026年三个会计年度，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。本激励计划各年度考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
-------	--------

第一个解除限售期	<p>(1) 2024 年度每股收益不低于 0.10 元/股，且不低于同行业平均值或对标企业 75 分位值。</p> <p>(2) 以 2022 年度的净利润为基数，公司 2024 年度净利润较 2022 年度净利润的增长率不低于 35%，且不低于同行业平均值或对标企业 75 分位值。</p> <p>(3) 2024 年度主营业务收入占营业收入的比例不低于 90%。</p>
第二个解除限售期	<p>(1) 2025 年度每股收益不低于 0.15 元/股，且不低于同行业平均值或对标企业 75 分位值。</p> <p>(2) 以 2022 年度的净利润为基数，公司 2025 年度净利润较 2022 年度净利润的增长率不低于 70%，且不低于同行业平均值或对标企业 75 分位值。</p> <p>(3) 2025 年度主营业务收入占营业收入的比例不低于 90%。</p>
第三个解除限售期	<p>(1) 2026 年度每股收益不低于 0.20 元/股，且不低于同行业平均值或对标企业 75 分位值。</p> <p>(2) 以 2022 年度的净利润为基数，公司 2026 年度净利润较 2022 年度净利润的增长率不低于 105%，且不低于同行业平均值或对标企业 75 分位值。</p> <p>(3) 2026 年度主营业务收入占营业收入的比例不低于 90%。</p>

注：1.上述“净利润”是指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润（与对标企业计算口径相同），“每股收益”是指扣除非经常性损益后的每股收益，计算上述考核指标均不含因实施激励计划产生的激励成本。

2.在本激励计划有效期内，若公司实施公开发行股票或可转债、向特定对象发行股票或可转债或发行股份购买资产、并购重组等事项，在计算业绩指标时，剔除相关因素的影响。

3.在本激励计划有效期内，若公司发生重大资产重组，则在发生重大资产重组当期及后续各解除限售期计算公司层面业绩考核指标时，剔除重组收益或亏损、商誉减值、收购企业后续经营损益（如有）等一切与该重大资产重组相关因素的影响。上述“重大资产重组”按照中国证监会发布的《上市公司重大资产重组管理办法》（2023 年修订）的相关规定进行认定。

4. 同行业指中国证监会分类标准下的“黑色金属冶炼和压延加工业”。

按照所属证监会行业分类，本激励计划选取“黑色金属冶炼和压延加工业”下 A 股全部样本企业的整体平均水平为“同行业平均水平”。

基于行业相同或相近、业务相似、规模相当、具有可比性的原则，从申万行业分类标准中属于“普钢”、工艺流程包含钢铁冶炼和压延加工的 A 股上市公司中选取 20 家作为对标企业样本公司，上述对标企业中不包括 ST 企业及考核

基准年度业绩亏损企业。

对标样本的构成情况如下：

股票代码	股票简称	股票代码	股票简称
600019.SH	宝钢股份	600307.SH	酒钢宏兴
600231.SH	凌钢股份	600569.SH	安阳钢铁
600010.SH	包钢股份	601003.SH	柳钢股份
600282.SH	南钢股份	601005.SH	重庆钢铁
600782.SH	新钢股份	600808.SH	马钢股份
600581.SH	八一钢铁	600022.SH	山东钢铁
000778.SZ	新兴铸管	000709.SZ	河钢股份
000932.SZ	华菱钢铁	000959.SZ	首钢股份
000898.SZ	鞍钢股份	000717.SZ	中南股份
000761.SZ	本钢板材	600126.SH	杭钢股份

在各年度考核过程中，若相关机构调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据；若某同行业企业或对标企业主营业务发生重大变化、出现偏离幅度过大的样本极值或异常值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按照本激励计划以授予价格和股票市场价格（审议回购董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）孰低者，予以回购注销。

#### 第九条 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀、称职、基本称职、不称职四个档次。考核评价表适用于考核本激励计划涉及的所有激励对象。

考核等级	优秀	称职	基本称职	不称职
个人标准系数	100%		80%	0%

每一个会计年度结束后，由董事会薪酬与考核委员会组织对激励对象进行综合考核评价，当期可解除限售的限制性股票数量与激励对象上一年度绩效评

价结果挂钩，激励对象上一年度考核达标后才具备限制性股票当年度的解除限售资格。

个人当年实际解除限售额度=个人标准系数×个人当年计划解除限售额度。

当年度激励对象由于个人考核未达标而未能解除限售的限制性股票，由公司按照本激励计划以授予价格和市场价格（审议回购董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）孰低者，予以回购注销。

## 第四章 考核期间与次数

### 第十条 考核期间

本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。

## 第五章 考核程序

**第十一条** 考核工作小组在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薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

**第十二条** 薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的限制性股票的解除限售数量。公司证券事务部、财务部及有关部门配合实施。

## 第六章 考核结果反馈及应用

**第十三条** 被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应在考核工作结束后 10 日内将考核结果通知被考核对象。

**第十四条** 如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与考核工作小组沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核通知的 5 个工作日内向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 日内进行复核并确定最终考核结果。

**第十五条** 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 第七章 考核结果管理

**第十六条** 考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

**第十七条** 考核结果的归档

考核结束后，考核工作小组应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归档保存。

**第十八条** 考核结果的归档为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

**第十九条** 绩效考核记录保存期 10 年。

## 第七章 附 则

**第二十条** 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

**第二十一条** 若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、本激励计划执行。

**第二十二条** 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。

福建三钢闽光股份有限公司

董 事 会

2023 年 12 月 26 日