

# 方大特钢科技股份有限公司

## 2022年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步建立、健全对公司管理团队和骨干员工的长期激励与约束机制，充分调动公司管理团队和骨干员工的工作积极性与创造性，增强核心员工的归属感，提高公司的综合竞争力，促进公司业绩提高和股东价值持续增长，方大特钢科技股份有限公司（以下简称“公司”）依据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规章以及《公司章程》的相关规定，制定本激励计划考核办法。

### 一、考核目的

制定本办法的目的是通过对限制性股票激励对象从关键业绩、重点工作和职业道德等方面进行全面性客观评估，保证公司2022年A股限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“激励计划”）的顺利实施，同时对激励对象进行有效的约束和充分必要的激励，以实现公司业绩稳步提升和促进公司长期可持续发展。

### 二、考核原则

（一）公正、公平、公开原则：以客观标准和事实为依据，公平、公正地对激励对象的工作及表现做出评价。

（二）指标与效益相结合原则：激励对象个体的指标和行为表现应围绕公司整体的绩效目标来制定和发展。

（三）持续改进原则：绩效管理的根本目的在于绩效改进，工作态度和工作能力应当体现在工作绩效或工作绩效的改进上，根据公司战略发展不断修正绩效考核指标。

### 三、考核对象

本激励计划的全体激励对象：公司董事、高级管理人员、核心（管理、营销、技术）人员及骨干员工等。

### 四、职责权限

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核考核工作。

(二) 由公司人力资源部牵头的内部考核工作小组负责具体实施考核工作，人力资源部、财务管理部等相关部门负责相关考核数据的收集、整理与提供，并对数据的真实性、准确性、完整性负责。

## **五、考核体系**

### **(一) 考核内容及评分**

考核内容实行定量指标与定性指标相结合，以工作绩效和财务指标考核为主，同时考核其工作态度、领导和管理能力、团队精神等。

#### **1、工作业绩（50分）**

根据《激励计划》设定的工作绩效指标，作为激励对象完成工作业绩和财务指标的主要考核依据，同时应考虑激励对象在考核期间内的工作成果情况。

#### **2、职业道德、工作态度（20分）**

主要以激励对象在考核期内的履职过程中所表现出的职业道德、工作态度等为依据。

#### **3、职业素质与能力、工作影响力（15分）**

主要以激励对象在考核期内的履职过程中所表现出的职业素质与能力、对周围员工及利益相关者所展现的工作热情和感染力等为依据。

#### **4、团队精神和领导力（15分）**

考核激励对象在考核期内是否具有良好的个人修养和团队合作精神；是否具备良好的领导素质并有效领导激励下属完成分管的工作；是否在团队分工合作中为公司总体业绩目标的实现作出贡献和团队的精神、实力和业务发展等情况。

#### **5、创新及额外工作加分**

考核期间有效果极为明显的工作创新或完成工作量较大的额外工作，经考核工作小组确认，获得额外加分，数值一般为5分至20分之间。

#### **6、重大失误和违纪减分**

在考核期间，激励对象或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或重大违法、违纪行为应予减分，直至取消业绩分数。

### **(二) 考核方式**

根据工作业绩、职业道德、工作态度、职业素质与能力、工作影响力、团队

精神和领导力、创新及额外工作、重大失误和违纪等项目内容综合考核考评。

## 六、考核程序

### （一）考核流程

每位激励对象的具体考核办法由公司董事长和总经理审核后报董事会薪酬与考核委员会审核、备案。

在考评年度结束后次年初，考核工作小组组织对考核对象进行考评，核查、分析并确认激励对象当年的工作成绩，形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会以定量指标与定性指标相结合的方式对被激励对象年度的绩效情况进行综合评估，并形成考核结果。

### （二）工作目标调整

根据公司实际情况的变化和工作的需要，调整年初制定的年度工作目标计划后须及时报薪酬与考核委员会备案。

### （三）绩效考核结果等级分布

个人考评分值（B）	个人层面可解除限售比例（Y）
B≥60（合格）	Y=100%
B<60（不合格）	Y=0

个人各年度实际可解除限售比例为公司各年度可解除限售比例与其个人各年度可解除限售比例（Y）的乘积。

## 七、考核结果管理

### （一）考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响激励对象工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行适当修正。

### （二）考核结果反馈

激励对象有权了解自己的考核结果，公司内部考核工作小组应在考核结束后五个工作日内向激励对象通知考核结果。

### （三）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

### （四）考核结果申诉

激励对象如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥

善解决，激励对象可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起八日内对申诉者的申诉请求予以答复，全部申诉程序应在考核完成二周内结束。

#### **（五）考核结果的应用**

本办法考核结果作为本激励计划的激励对象解除限售的依据。即激励对象在本激励计划考核结果等级达到合格时方可解除限售，如激励对象考核结果为不合格，则不可解除限售，激励对象所授予的限制性股票按照激励计划规定由公司回购注销。

### **八、附则**

- （一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- （二）本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

方大特钢科技股份有限公司

2022年2月22日