太原重工股份有限公司
2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证太原重工股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，实现公司发展战略和经营目标，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》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》《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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《太原重工股份有限公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，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，进而保障公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

（一）战略导向，目标分解。结合职能和业务管理逐级分解企业战略目标和年度重点工作任务，并贯穿于专业管理和业务流程全过程，促进企业各项业务高效运转，确保战略目标有效落实。

（二）注重实绩，科学量化。合理设置考核指标和评价标准，以实际工作业绩为依据，按照规范的程序和科学的方法，公开、公平、公正地对绩效指标进行量化评价。

（三）以人为本，强化激励。坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与公司组织绩效相结合。

三、考核范围

本办法适用于公司激励计划所确定的所有激励对象，包括公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

限制性股票在解除限售期的 3 个会计年度（2023-2025 年）中，分年度进行绩效考核并解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

首次及预留授予的限制性股票解除限售业绩考核如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次及预留授予第一个解除限售期	以2021年业绩为基数，2023年公司归母净利润增长率不低于40%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均水平；2023年公司净资产收益率（ROE）不低于4.5%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平；2023年末资产负债率不高于78%。
首次及预留授予第二个解除限售期	以 2021 年业绩为基数，2024 年公司归母净利润增长率不低于 65%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2024 年公司净资产收益率（ROE）不低于 5.0%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平；2024 年末资产负债率不高于 76%。
首次及预留授予第三个解除限售期	以 2021 年业绩为基数，2025 年公司归母净利润增长率不低于 100%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2025 年公司净资产收益率（ROE）不低于 5.5%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平；2025 年末资产负债率不高于 74%。

注：①“归母净利润”、“净资产收益率（ROE）”指标的计算以激励成本摊销前的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。②在计算ROE指标时，应剔除公司持有资产因公允价值计量方法变更对净资产的影响，在股权激励计划有效期内，若公司发生发行股份融资、发行股份收购资产、可转债转股等行为，则新增加的净资产不列入考核计算范围。

（二）激励对象个人层面考核

激励对象个人考核分年进行，考评结果（S）划分为 3 个等级。根据个人的绩效评价结果确定当年度的解除限售比例，个人当年实际解除限售额度＝标准系数×个人当年计划解除限售额度，个人考核中的特殊情况由董事会裁定。具体见下表：

考评结果（S）	优秀	良好	合格	待改进及以下
标准系数	1.0		0.8	0

因公司层面业绩考核不达标或个人层面绩效考核导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得解除限售且不得递延至下期解除限售，由公司按照授予价格与回购时股票市场价格(审议回购的董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价)孰低值回购。

六、考核期间与次数

1.考核期间

限制性股票的解除限售考核年度分别为2023年、2024年、2025年。

2.考核次数

激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次，个人层面考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

七、考核程序

1.公司及下属各单位按照管理权限，根据年度经营预算目标分解，分别确定被考核对象的年度绩效目标，以此作为年度绩效考核的依据。

2.公司及下属各单位按照分层分级管理的原则，逐级签订业绩责任考核书，落实激励对象业绩考核目标值、计分办法及考核结果，具体按照公司相关规定执行。

3.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。

4.人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成考核报告。

5.人力资源部将绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会，董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

1.被考核者有权了解自己的考核结果，考核结束后5个工作日内，由上一级向下一级被考核者反馈考核结果。

2.如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的5个工作日内向上一级单位提出申诉，上一级单位根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核情况对考核结果进行修正，同时通报给被考核者。

3.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

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限不少于 5 年。

九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

太原重工股份有限公司董事会

2022 年 8 月