

# 天津友发钢管集团股份有限公司

## “共赢二号”股票期权激励计划实施考核管理办法

### (2026年6月)

天津友发钢管集团股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司的长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司中层管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施“共赢二号”股票期权激励计划（以下简称“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》等有关法律、法规和规范性文件以及《天津友发钢管集团股份有限公司章程》和本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，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，保证本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业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

#### 三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，为公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

#### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

（二）集团人力资源中心及下属各分子公司人力资源负责具体考核实施工作，对董事会薪酬与考核委员会负责并报告相关工作。

(三) 公司董事会薪酬与考核委员会负责考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

### (一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予股票期权考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司对每个考核年度的钢管净销量和归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润（以下简称“扣非归母净利润”）两个指标进行考核，根据实际达到的净销量占当年所设目标值的实际完成比例（A）或扣非归母净利润占当年所设目标值的实际完成比例（B）的孰高值来确定各年度所有激励对象对应的可行权比例（X），同时需满足以下条件之一：

- ①考核年度净销量不得低于上年同期；
- ②考核年度经审计的扣非归母净利润不得低于上年同期；
- ③考核年度净销量较上年同期变动比例优于考核年度国家统计局公布的全国粗钢产量同比变动幅度。

在满足上述条件之一的前提下，当  $A \geq 100\%$  或  $B \geq 100\%$  时， $X=100\%$ ；当  $A < 80\%$  且  $B < 80\%$  时， $X=0\%$ 。具体考核要求如下表所示：

(1) 首次授予股票期权各年度业绩考核目标安排如下表所示：

考核年度	净销量目标值（万吨）	扣非归母净利润目标值（亿元）
2026 年	1400	5.14
2027 年	1450	5.66

年度业绩目标达成结果	公司层面行权比例（X）
当 $A \geq 100\%$ 或 $B \geq 100\%$ 时	$X=100\%$
当 $A < 80\%$ 且 $B < 80\%$ 时	$X=0\%$
其他情形	$X=A, B$ 中孰高值

注：上述“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除友发集团全部在有效期内的激励计划（包括但不限于股权激励计划及员工持股计划）所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据，下同。

(2) 预留授予的股票期权各年度业绩考核目标与首次授予考核目标一致。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

### (二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的绩效考核相关规定组织实施。根据个

人年度的绩效考核结果，对个人绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四档，各档对应的可行权系数情况如下：

绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
可行权比例(Y)	$90\% \leq Y \leq 100\%$	$80\% \leq Y < 90\%$	$70\% \leq Y < 80\%$	0%

如果公司未满足当年公司层面业绩考核要求，即 X 等于 0% 时，所有激励对象当年对应的激励份额全部取消；如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，即 X 不等于 0% 时，个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权的数量×个人层面可行权比例 Y×公司层面行权比例 X，且满足  $\sum$  个人当年实际可行权数量  $\leq$  公司当年计划行权数量×公司层面行权比例 X。

因个人业绩考核原因导致激励对象当期不能行权的股票期权，作废失效，不可递延至以后年度。

## 六、考核结果的运用

（一）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权的数量×个人层面可行权比例，且满足  $\sum$  个人当年实际可行权数量  $\leq$  公司当年计划行权数量×公司层面行权比例。激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

## 七、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象申请股票期权行权的前一会计年度。

### 2、考核次数

本激励计划的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每年考核一次。

## 八、考核程序

集团人力资源中心及下属各分子公司人力资源在董事会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董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会将根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资格及行权数量。

## 九、考核结果管理

### （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，薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内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董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会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、考核结果作为股票期权行权的依据。

### （二）考核结果归档

1、考核结束后，集团人力资源中心及下属各分子公司人力资源须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

## 十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

天津友发钢管集团股份有限公司董事会

2026年6月1日