

北京首钢股份有限公司

2025年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证北京首钢股份有限公司（以下简称“公司”）2025年股票期权与限制性股票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，激励公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

贯彻落实国企改革深化提升行动实施方案，建立和完善公司激励约束机制，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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括：公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员、核心业务人员。

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考核工作并审核考核结果，同时负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权与限制性股票行权期/解除限售期业绩考核目标如下：

行权期/解除限售期	行权/解除限售比例	业绩考核目标
第一个行权期/解除限售期	33%	1、2026年公司归母扣非后净资产收益率（ROE）不低于对标企业75分位水平； 2、以2024年归母扣非后净利润为基数，2026年公司归母扣非后净利润增长不低于【10】%； 3、以2024年战略产品产量为基数，2026年公司战略产品产量增长不低于【5.0】%； 4、2026年公司带息负债率不高于【46.5】%； 5、2026年公司研发强度不低于【4.40】%。
第二个行权期/解除限售期	33%	1、2027年公司归母扣非后净资产收益率（ROE）不低于对标企业75分位水平； 2、以2024年归母扣非后净利润为基数，2027年公司归母扣非后净利润增长不低于【21】%； 3、以2024年战略产品产量为基数，2027年公司战略产品产量增长不低于【7.5】%； 4、2027年公司带息负债率不高于【45.7】%； 5、2027年公司研发强度不低于【4.45】%。
第三个行权期/解除限售期	34%	1、2028年公司归母扣非后净资产收益率（ROE）不低于对标企业75分位水平； 2、以2024年归母扣非后净利润为基数，2028年公司归母扣非后净利润增长不低于【33】%； 3、以2024年战略产品产量为基数，2028年公司战略产品产量增长不低于【10.0】%； 4、2028年公司带息负债率不高于【45.0】%； 5、2028年公司研发强度不低于【4.50】%。

注：1）上述业绩考核目标中战略产品包括汽车板、电工钢、镀锡（铬）板三类产品；带息负债率的计算口径：带息负债/总负债。

在年度考核过程中，对标企业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则报请首钢集团有限公司和北京市人民政府国有资产监督管理委员会同意后，可由公司董事会在年终考核时适当调整对标样本。

2、激励对象个人层面考核

董事会薪酬与考核委员会组织对激励对象依据工作业绩、工作态度和工作能力等方面进行综合考核评价，并依照激励对象的个人年终绩效评价确定其个人对应的行权/解除限售比例。

在公司层面业绩考核达标的情况下，激励对象个人当年实际行权/解除限售的股票期权/限制性股票数量=个人年终绩效评价结果对应的行权/解除限售比例×个人当年计划行权/解除限售的股票数量。

激励对象的个人年终绩效评价划分为优秀、良好和一般三个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的行权/解除限售比例：

个人年终绩效评价	优秀	良好	一般
行权/解除限售比例	100%	80%	0

因公司层面业绩考核不达标或个人层面考核导致激励对象当期全部或部分未能行权的股票期权，不得递延至下期行权，由公司作废处理。

当期解除限售的条件未成就的，限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售，公司应按授予价格和市价孰低值回购注销。（“市价”是指公司董事会审议回购该激励对象限制性股票，公司前一个交易日的股票收盘价）

担任公司董事、高级管理人员职务的激励对象获授的股票期权，应当将不低于股票期权获授量的20%留至限制期满后的任期（或任职）期满考核合格后行权，或在激励对象行权后，持有不低于股票期权获授量20%的公司股票，至限制期满后的任期（或任职）期满考核合格后方可出售；应当将不低于限制性股票获授量的20%留至解除限售期满后的任期（或任职）期满考核合格后解除限售。激励对象是否属于董事、高级管理人员，根据股票期权授予当年激励对象担任职务情况认定；该等激励对象的任期考核或经济责任审计是指本计划授予当年所属任期的任期考核或经济审计。

六、考核期间与次数

1、考核期间

行权/解除限售时业绩考核年度分别为2026年度、2027年度、2028年度。

2、考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

七、考核程序

1、公司计财部、董事会秘书室等单位根据各年度经审计的业绩等情况判断是否符合行权/解除限售条件中公司层面业绩考核指标。

2、公司人力资源部、董事会秘书室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提交董事会薪酬与考核委员会。

3、董事会薪酬与考核委员会根据考核报告审核确定激励对象的行权/解除限售资格与考核结果。

4、董事会根据考核结果确定被激励对象的行权/解除限售数量。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部门应当在考核结束后向被考核者通知考核结果。如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需进行复核并确定最终考核结果或等级。考核结果作为股票期权行权与限制性股票解除限售的依据。

2、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。

九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，公司股东会审议通过后生效。

北京首钢股份有限公司董事会

2025年9月