

北京首钢股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

为保证北京首钢股份有限公司（以下简称“公司”）股权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，激励公司董事、高级管理人员、核心技术人员和管理骨干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

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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

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

本办法适用于参与公司 2021 年限制性股票激励计划的所有激励对象。

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，并负责对公司董事、高级管理人员、核心技术人员和管理骨干等激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）授予考核条件

（1）公司业绩考核要求

- ① 2020 年净资产收益率不低于 5.8%，且不低于对标企业 50 分位值水平；
- ② 2020 年营业利润增长率不低于 15%，且不低于对标企业 50 分位值水平；
- ③ 2020 年资产负债率不高于 73.5%；
- ④ 2020 年战略产品产量增长率不低于 5%；
- ⑤ 2020 年供应商先期介入产品供货量增长率不低于 31.9%；

⑥ 2020 年科技投入占营业收入比不低于 3.52%。

(2) 激励对象个人绩效考核：激励对象 2020 年个人绩效考核良好及以上。

(二) 解除限售期业绩考核要求

(1) 公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度中，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。

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	1、2022 年净资产收益率追赶国内先进，不低于对标企业 75 分位值水平，且高于授予目标值； 2、2022 年营业利润增长率不低于 130%，且不低于对标企业 75 分位值水平； 3、2022 年资产负债率不高于 69%； 4、2022 年战略产品产量的增长率不低于 5.6%； 5、2022 年供应商先期介入产品供货量的增长率不低于 52.3%； 6、2022 年科技投入占营业收入比不低于 3.55%。
第二个解除限售期	1、2023 年净资产收益率追赶国内先进，不低于对标企业 75 分位值水平，且高于上年完成值； 2、2023 年营业利润增长率不低于 155%，且不低于对标企业 75 分位值水平； 3、2023 年资产负债率不高于 67%； 4、2023 年战略产品产量的增长率不低于 13%； 5、2023 年供应商先期介入产品供货量的增长率不低于 73.2%； 6、2023 年科技投入占营业收入比不低于 3.6%。
第三个解除限售期	1、2024 年净资产收益率追赶国内先进，不低于对标企业 75 分位值水平，且高于上年度完成值； 2、2024 年营业利润增长率不低于 180%，且不低于对标企业 75 分位值水平； 3、2024 年资产负债率不高于 65%； 4、2024 年战略产品产量的增长率不低于 13%； 5、2024 年供应商先期介入产品供货量的增长率不低于 95.9%； 6、2024 年科技投入占营业收入比不低于 3.65%。

注：1、上述授予及解除限售业绩考核目标中净资产收益率为扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率，营业利润为经审计的上市公司营业利润。

2、上述授予及解除限售业绩考核目标中战略产品包括但不限于汽车板、电工钢、镀锡板三类产品。

3、上述授予及解除限售考核条件中增长率为定比 2019 年的增长率，以该年度年报披露的数据为准。

4、根据公司业务类型及所属行业分类，对标企业为申万行业分类“钢铁”中与公司主营业务具有可比性的10家企业。在年度考核过程中，对标企业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，经北京市人民政府国有资产监督管理委员会审核后，再由公司董事会根据股东大会授权剔除或更换相关样本。

5、若公司未满足解除限售业绩考核条件，所有激励对象当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，并由公司按授予价格和回购时市价孰低值回购注销。

(2) 个人层面绩效考核

激励对象按照公司《2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》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，考核评价参考如下：

个人年终绩效评估	优秀	良好	一般
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依据工作业绩、工作态度和工作能力等方面进行个人业绩进行综合考核，并对考核结果进行评审评估，实际可解除限售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合格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=标准系数×个人当年计划解除限售额度。当年度激励对象未能解除限售的限制性股票由公司按授予价格和回购时市价孰低值回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象解除限售时业绩考核年度分别 2022 年度、2023 年度、2024 年度。

2、考核次数

限制性股票激励计划实施期间每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部（党委组织部）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。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内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（党委组织部）沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

2、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。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

北京首钢股份有限公司

2021 年 11 月 12 日