

证券简称：首钢股份

证券代码：000959

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
(草案修订稿)

北京首钢股份有限公司

二〇二六年一月

声明

本公司及全体董事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、本激励计划依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（中国证券监督管理委员会令第 148 号，以下简称“《管理办法》”）、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175 号，以下简称“《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》（国资发分配〔2008〕171 号，以下简称“《171 号文》”）、《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》（国资考分〔2020〕178 号，以下简称“《178 号文》”）、《关于印发〈关于市管企业规范实施股权和分红激励工作的指导意见〉的通知》（京国资发〔2021〕20 号，以下简称“《指导意见》”）、《关于修改部分证券期货规章的决定》（中国证券监督管理委员会令第 227 号）以及其他相关法律、法规、规范性文件和北京首钢股份有限公司（以下简称“首钢股份”或“公司”）《公司章程》的规定制定。

二、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》“第七条”规定的不得实行股权激励的情形。

三、本激励计划激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》“第八条”规定的不得成为激励对象的情形。本激励计划的激励对象不包括市管干部、外部董事（含独立董事），单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女未参与本激励计划。

四、本激励计划采取的激励工具为股票期权和限制性股票。限制性股票来源为公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票，股票期权的股票来源为向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

五、本激励计划拟向激励对象授予权益总计不超过 15,240.8 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 775,496.74 万股的 1.96%。本次激励计划不设置预留。具体如下：

（一）股票期权：公司拟向激励对象授予的股票期权数量为不超过 7,620.4 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.98%。每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

（二）限制性股票：公司拟授予的限制性股票数量为不超过 7,620.4 万股，

约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.98%。

（三）本激励计划中激励对象获授的股票期权数量和限制性股票数量按照 1:1 比例等额配置，实际授予数量根据限制性股票实际认购额度在授予登记时确认。

公司全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量未超过公司股本总额的 1%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成股票期权行权或限制性股票登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格和行权数量、限制性股票的授予价格和授予数量均将根据本激励计划予以相应的调整。

六、本激励计划拟授予的激励对象总人数不超过 531 人，包括公司（含合并报表范围内的子公司）董事、高级管理人员、核心管理骨干及业务骨干。不包括公司市管干部、外部董事（含独立董事）及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

七、本次股权激励计划授予股票期权的行权价格为 4.22 元/股，限制性股票的授予价格为 2.53 元/股。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成股票期权行权或限制性股票登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格和限制性股票的授予价格将做相应的调整。

八、本计划有效期自股东会通过之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销和限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。股权激励方案需要公司股东会审议通过后方可实施。

九、授予的股票期权在股票期权授予日起满 24 个月后分三期行权，各期行权的比例依次为 33%、33%、34%。

授予的限制性股票在限制性股票授予日起满 24 个月后分三期解除限售，各期解除限售的比例依次为 33%、33%、34%。

授予的股票期权的行权安排与限制性股票的解除限售安排如下表所示：

行权/解除限售安排	行权/解除限售时间	可行权数量/解除限售
-----------	-----------	------------

		数量占获授权益数量比例
第一个行权期/解除限售期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个行权期/解除限售期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个行权期/解除限售期	自授予之日起 48 个月后的首个交易日起至授予之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	34%

十、本计划授予的股票期权与限制性股票行权/解除限售的业绩条件如下表所示：

行权/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 10.0%； 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 21.0%； 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 33.0%； 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：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。

十一、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权或限制性股票

提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

十二、董事会薪酬与考核委员会拟定本激励计划。本激励计划须经首钢股份有限公司股东大会审议通过后方可实施。公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，须在提供现场投票方式的同时，提供网络投票方式。独立董事就股东大会审议本激励计划将向所有股东征集委托投票权。

十三、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权和限制性股票失效。

十四、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

目录

第一章 释义	8
第二章 本激励计划的目的与原则	10
第三章 本激励计划的管理机构	11
第四章 激励对象的确定依据和范围	12
第五章 股权激励计划具体内容	14
一、股票期权激励计划	14
二、限制性股票激励计划	26
第六章 本激励计划的实施、授予及激励对象行权/解除限售程序	39
第七章 公司与激励对象各自的权利义务	43
第八章 公司/激励对象发生异动的处理	45
第九章 本激励计划的变更、终止	48
第十章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制	49
第十一章 限制性股票回购注销原则	50
第十二章 其他重要事项	53

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

首钢股份、本公司、公司	指	北京首钢股份有限公司
本（激励）计划	指	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
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买公司一定数量股票的权利
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
激励对象	指	按照本激励计划规定获得股票期权及限制性股票的（含合并报表范围内的子公司）董事、高级管理人员、管理/业务骨干
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权及限制性股票的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	自股票期权股东会通过之日起至所有激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止； 自股东会通过之日起至限制性股票解除限售期届满之日或回购完毕之日止。
行权限制期	指	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的价格和条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据本激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得公司股份的价格
限售期	指	激励对象根据本计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售期	指	本计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》

《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《试行办法》	指	《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》
《指导意见》	指	《关于市管企业规范实施股权和分红激励工作的指导意见》
《171号文》	指	《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》
《178号文》	指	《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》
《公司章程》	指	《北京首钢股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
北京市国资委	指	北京市人民政府国有资产监督管理委员会
首钢集团	指	首钢集团有限公司
证券交易所	指	深圳证券交易所
元、万元	指	人民币元、万元

注：

- 1、本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标；
- 2、本草案中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所致。

第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心管理/业务骨干的工作积极性，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，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，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《试行办法》《指导意见》《171 号文》《178 号文》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司目前执行的薪酬体系和绩效考核体系等管理制度，制定本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会作为本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟定本激励计划并提交董事会审议，董事会审议通过后，提交股东会审议批准。董事会可以在股东会授权范围内办理本激励计划相关事项。薪酬与考核委员会就本激励计划激励对象获授权益、行使权益条件成就事项向董事会提出建议。

三、薪酬与考核委员会作为本激励计划的监督机构，负责审核本激励计划的激励对象名单；就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见；监督本激励计划的实施是否符合有关规定。

四、独立董事就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见；就股东会审议的本激励计划相关议案向全体股东公开征集表决权。

五、公司在股东会审议通过本激励计划之前或之后对其进行变更的，薪酬与考核委员会需向公司董事会提出建议，独立董事应当就变更后的激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

六、公司在向激励对象授出权益前，薪酬与考核委员会、独立董事应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，薪酬与考核委员会、独立董事（当激励对象发生变化时）应当发表明确意见。

七、激励对象在行使权益前，薪酬与考核委员会、独立董事应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本激励计划的激励对象系依据《公司法》《证券法》《管理办法》《试行办法》《指导意见》《171号文》《178号文》等法律规则、《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司董事、高级管理人员、核心管理骨干及业务骨干（不包括市管干部、外部董事（含独立董事）），重点激励关键岗位上素质能力强、市场稀缺性高、流动性较大的且对公司未来业绩达成起关键作用的人才。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会拟定并核实确定。

二、激励对象的范围

本激励计划授予的激励对象不超过531人，包括公司董事、高级管理人员、核心管理骨干及业务骨干。本次激励计划不包括市管干部、外部董事（含独立董事）及公司持股 5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划授予权益时及考核期间内与公司（含首钢股份合并报表范围内企业）签订劳动合同。

所有参与本激励计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划，已经参与其他任何上市公司股权激励计划的，不得参与本激励计划。

三、不能成为本激励计划激励对象的情形

有下列情形之一的，不能成为本激励计划的激励对象：

- 1、最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- 4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、经济责任审计等结果表明未有效履职或者严重失职、渎职的；

7、违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的；

8、在任职期间，有受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司商业和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，并受到处分的；

9、未履行或者未正确履行职责，给上市公司造成较大资产损失以及其他严重不良后果的；

10、中国证监会认定的其他情形。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，其当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

四、激励对象的审核及核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、公司薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东会审议本激励计划前 5 日披露薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司薪酬与考核委员会审核。

第五章 股权激励计划具体内容

本激励计划采取的激励工具为股票期权和限制性股票。限制性股票来源为公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票，股票期权的股票来源为向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

本激励计划拟向激励对象授予权益总计不超过 15,240.8 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 7,754,967,370 股的 1.96%。本次激励计划不设置预留。本激励计划中激励对象获授的股票期权数量和限制性股票数量按照 1:1 比例等额配置，实际授予数量根据限制性股票实际认购额度在授予登记时确认。

一、股票期权激励计划

（一）授出股票期权数量

公司拟向激励对象授予的股票期权数量为不超过 7,620.4 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.98%。

实际授予数量根据本计划中限制性股票实际认购数量按照 1:1 比例等量配置并在授予登记时确认。

每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格和行权数量将根据本激励计划予以相应的调整。

（二）激励对象获授的股票期权分配情况

本次股票期权激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权的数量 (万份)	占股票期权授予权益总量的比例	占本计划草案公告时 公司股本总额的比例
1	王立峰	董事	25.38	0.3331%	0.0033%
2	李明	董事	25.38	0.3331%	0.0033%
3	孙茂林	总经理	25.38	0.3331%	0.0033%
4	陈小伟	职工代表董事	22.84	0.2997%	0.0029%
5	谢天伟	副总经理	22.84	0.2997%	0.0029%

6	赵鹏	副总经理	22.84	0.2997%	0.0029%
7	徐海卫	副总经理	22.84	0.2997%	0.0029%
8	刘同合	总会计师	22.84	0.2997%	0.0029%
9	乔雨菲	董事会秘书, 总法律顾问	22.84	0.2997%	0.0029%
其他核心骨干（522 人）			7407.22	97.2075%	0.9552%
合计（531 人）			7620.4	100.0000%	0.9826%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会时公司股本总额的 10%。

2、本次股票期权激励计划有效期内，董事、高级管理人员股票期权与限制性股票权益授予价值合计不超过授予时薪酬总水平的 40%。董事、高级管理人员薪酬总水平参照国有资产监督管理机构或部门的原则规定，依据公司绩效考核与薪酬管理办法确定。

3、本次股票期权激励计划的激励对象不包括市管干部、外部董事（含独立董事），单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女未参与本次股票期权激励计划。

4、以上百分比计算结果四舍五入，保留四位小数。

（三）本次股票期权激励计划的有效期、授予日、行权限制期、可行权日、行权安排、禁售期

1、本次股票期权激励计划的有效期

本次股票期权激励计划有效期自股东会通过之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 60 个月。

2、本次股票期权激励计划的授予日

授予日在本次股票期权激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。授予的股票期权，公司需在股东会审议通过后 60 日内授予并完成公告、登记。

公司未能在 60 日内完成授予工作的，应当及时披露未完成原因，并宣告终止实施本次股票期权激励计划，未授予的股票期权作废失效。

3、行权限制期

本次股票期权激励计划授予股票期权的行权限制期为自激励对象获授股票期权之日起 24 个月、36 个月、48 个月。行权限制期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

4、本次股票期权激励计划的可行权日

在本次股票期权激励计划经股东会审议通过后，激励对象获授的股票期权自

行权限制期满后开始行权。可行权日必须为交易日，且不得在下列期间内行权：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（3）自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日起或者在决策过程中，至依法披露之日止；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

在本次股票期权激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象进行股票期权行权时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

5、本次股票期权激励计划的行权安排

本次授予的股票期权有效期最长不超过 60 个月，自公司股东会通过之日起计算。

在可行权日期，授予的股票期权若达到本次股票期权激励计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权。

（1）授予期权行权期安排如下：

行权安排	行权时间	可行权数量占获授股票期权数量比例
第一个行权期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个行权期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个行权期	自授予之日起 48 个月后的首个交易日起至授予之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	34%

在上述约定期间内因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，由公司注销。

股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

6、本次股票期权激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本次股票期

权激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其就任时确定的任职期间内每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

（3）在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事、高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

（四）股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

1、授予股票期权的行权价格

授予股票期权的行权价格为 4.22 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以 4.22 元的价格购买 1 股公司股票的权利。

2、授予股票期权的行权价格的确定方法

本次授予股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本计划草案公布前 1 个交易日公司标的股票交易均价，为 4.02 元/股；

（2）本计划草案摘要公布前 1 个交易日公司标的股票收盘价，为 4.08 元/股；

（3）本计划草案摘要公布前 30 个交易日公司标的股票平均收盘价，为 4.22 元/股；

（4）以下价格之一：

①本计划草案公布前 20 个交易日公司标的股票交易均价，为 4.38 元/股；

②本计划草案公布前 60 个交易日的公司标的股票交易均价，为 4.27 元/股；

③本计划草案公布前 120 个交易日的公司标的股票交易均价，为 3.99 元/股。

（五）股票期权的授予与行权条件

1、股票期权的授予条件

只有在同时满足下列授予条件时，公司方可向激励对象授予股票期权，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权。

（1）公司未发生如下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤未按照规定程序和要求聘请会计师事务所开展审计；

⑥国有资产监督管理机构或者审计部门对上市公司业绩或者年度财务报告提出重大异议；

⑦发生重大违规行为，受到证券监督管理机构及其他有关部门处罚；

⑧中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生如下任一情形：

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥经济责任审计等结果表明未有效履职或者严重失职、渎职的；

⑦违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的；

⑧在任职期间，有受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司商业和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，并受到处分的；

⑨未履行或者未正确履行职责，给上市公司造成较大资产损失以及其他严重不良后果的；

⑩证监会认定的其他情形。

2、股票期权的行权条件

激励对象已获授的股票期权行权必须同时满足如下条件：

（1）公司未发生如下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤国有资产监督管理机构或者审计部门对上市公司业绩或者年度财务报告提出重大异议；

⑥未按规定程序和要求聘请会计师事务所开展审计的；

⑦发生重大违规行为，受到证券监督管理机构及其他有关部门处罚；

⑧中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生如下任一情形：

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥证监会认定的其他情形；

⑦经济责任审计等结果表明未有效履职或者严重失职、渎职的；

⑧在任职期间，有受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司商业和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，受到处分的；

⑨违反国家有关法律规定、上市公司章程规定的；

⑩激励对象未履行或未正确履行职责，给上市公司造成较大资产损失以及其他严重不良后果的。

公司未满足上述第（1）条规定的，本计划即终止，激励对象根据本次股票期权激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

某一激励对象发生上述第（2）条规定①-⑥款情形之一的，该激励对象根据本次股票期权激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第（2）条规定⑦-⑩款情形之一的，激励对象应当返还其因股权激励带来的收益，尚未行权的股票期权由公司注销。

（3）公司业绩考核要求

本次股票期权激励计划授予的股票期权，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

本次股票期权激励计划授予的股票期权行权期业绩考核目标如下：

行权期	行权比例	业绩考核目标
第一个行权期	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 10.0%； 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%。

行权期	行权比例	业绩考核目标
第二个行权期	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 21.0%； 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	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 33.0%； 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：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。

（4）授予、行权考核对标企业的选取

公司选取境内钢铁行业上市公司，按照业务结构相似、经营规模可比，且兼顾对标世界一流、行业龙头企业标准，确定 19 家对标企业，名单如下：

序号	证券代码	证券简称	序号	证券代码	证券简称
1	600010.SH	包钢股份	11	601003.SH	柳钢股份
2	600022.SH	山东钢铁	12	600019.SH	宝钢股份
3	600231.SH	凌钢股份	13	000932.SZ	华菱钢铁
4	600126.SH	杭钢股份	14	601005.SH	重庆钢铁
5	600282.SH	南钢股份	15	000709.SZ	河钢股份
6	600307.SH	酒钢宏兴	16	000761.SZ	本钢板材
7	600569.SH	安阳钢铁	17	000898.SZ	鞍钢股份
8	600581.SH	八一钢铁	18	000825.SZ	太钢不锈
9	600782.SH	新钢股份	19	002075.SZ	沙钢股份
10	600808.SH	马钢股份	/	/	/

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，则报请首钢集团和北京市国资委同意后，可由公司董事会根据股东会授权在年终考核时适当调整对标样本。

（5）个人层面绩效考核要求

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的股票期权数量=个人年终绩效评价结果对应的行权比例×个人当年计划行权的股票数量。

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比例：

个人年终绩效评价	优秀	良好	一般
行权比例	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，由公司注销。

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。

激励对象是否属于董事、高级管理人员，根据本计划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责任审计。

3、考核指标的科学性和合理性说明

本次股票期权激励计划指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标体系包括以下五个指标：（1）反映股东回报和公司价值创造效率的归母扣非后净资产收益率 ROE 是衡量股东价值创造能力的核心指标，它剔除了非经常性损益的影响，更真实地反映公司运用股东投入资本获取收益的能力；（2）反映公司持续成长能力的归母扣非后净利润定比增长率，直观体现

了公司的未来成长潜力；（3）反映公司运营质量的战略产品产量定比增长率，是衡量公司运营质量和战略布局的重要指标；（4）带息负债率，该指标计划于 2028 年不高于 45%，呈现逐年递减趋势，体现了公司通过优化负债结构、降低有息债务规模以增强财务稳健性的战略导向；（5）研发强度，该指标是衡量公司研发投入和创新能力的指标，体现了公司对研发的重视程度和投入力度。综上，选取前述指标直观体现公司经济利润、经营创收等改善情况，且与公司未来战略规划目标一致。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核，能对激励对象的工作绩效做出较为客观、全面的评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，激励与约束并重，能够达到本次激励计划的考核目的。

（六）本次股票期权激励计划的调整方法和程序

1、股票期权数量的调整方法

若在激励对象行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细：

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的股票期权数量。

（2）配股：

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的股票期权数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

（4）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量不做调整。

2、股票期权行权价格的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对股票期权的行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细：

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

（2）配股：

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； P 为调整后的行权价格。

（3）缩股：

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为缩股比例； P 为调整后的行权价格。

（4）派息：

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的行权价格。经派息调整后， P 仍须大于 1。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

3、股票期权激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会依上述已列明的原因调整股票期权数量或行权价格的权利。董事会根据上述规定调整股票期权数量或行权价格后，应及时公告并通知激励对象。

因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的，应经董事会审议后，重新报股东会审议批准。

公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本次股票期权激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

（七）股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定，公司将在行权限制期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、股票期权公允价值的计算方法

财政部于 2006 年 2 月 15 日发布《企业会计准则第 11 号——股份支付》，于 2017 年 3 月 31 日修订发布了《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》，并分别于 2007 年 1 月 1 日、2019 年 1 月 1 日起在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。

公司选择 Black-Scholes 模型来计算股票期权的公允价值，以 2025 年 9 月 30 日作为草案公告日，用该模型对授予的 7,620.4 万份股票期权进行预测算（授予时进行正式测算），公司每份股票期权公允价值约为 1.21 元，授予的股票期权总价值为 9,220.68 万元，具体参数选取如下：

- （1）标的股价：4.22 元/股
- （2）有效期为：3.5 年（预期期限=（加权的预期期限+总有效期）/2）
- （3）历史波动率：36.37%（公司最近 1 年年化波动率）
- （4）无风险利率：1.53%（中债网发布的 2025 年 9 月 29 日的 3 年期国债到期收益率）

- （5）股息率：0%

2、股票期权费用的摊销方法

公司按照相关估值工具确定授权日股票期权的公允价值，并最终确认本次股票期权激励计划的股份支付费用，该等费用将在本次股票期权激励计划的实施过

程中按行权比例摊销。由本次股票期权激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司 2026 年 3 月 6 日授予权益，则授予的股票期权费用将在本次股票期权激励计划的实施过程中按行权期间安排进行摊销，并在经常性损益中列支。

授予股票 期权数量 (万股)	需摊销的 总费用 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)	2028 年 (万元)	2029 年 (万元)	2030 年 (万元)
7,620.40	9,220.68	2,737.41	3,319.45	2,064.80	961.60	137.43

注：上述结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本除了与实际授予日、行权价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，上述费用摊销对公司经营成果的影响最终结果以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本次股票期权激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股份支付费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑本次股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本次股票期权激励计划带来的公司业绩提升等正向影响将远高于因其带来的费用增加的影响。

二、限制性股票激励计划

（一）授出限制性股票的数量

公司拟授予的限制性股票数量为不超过 7,620.4 万股，约占本次限制性股票激励计划草案公告时公司股本总额的 0.98%，实际授予数量根据限制性股票实际认购额度在授予登记时确认。

在本次限制性股票激励计划草案公告当日至限制性股票完成登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜，限制性股票的授予价格和授予数量均将根据本次限制性股票激励计划予以相应的调整。

（二）激励对象获授的限制性股票分配情况

本次限制性股票激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的限制 性股票的份 额（万股）	占限制性股 票授予权益 总量的比例	占本计划草案公告时 公司股本总额的比例
1	王立峰	董事	25.38	0.3331%	0.0033%

2	李明	董事	25.38	0.3331%	0.0033%
3	孙茂林	总经理	25.38	0.3331%	0.0033%
4	陈小伟	职工代表董事	22.84	0.2997%	0.0029%
5	谢天伟	副总经理	22.84	0.2997%	0.0029%
6	赵鹏	副总经理	22.84	0.2997%	0.0029%
7	徐海卫	副总经理	22.84	0.2997%	0.0029%
8	刘同合	总会计师	22.84	0.2997%	0.0029%
9	乔雨菲	董事会秘书, 总法律顾问	22.84	0.2997%	0.0029%
其他核心骨干（522 人）			7407.22	97.2075%	0.9552%
合计（531 人）			7620.4	100.0000%	0.9826%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会时公司股本总额的 10%。

2、本次限制性股票激励计划有效期内，董事、高级管理人员股票期权与限制性股票权益授予价值合计不超过授予时薪酬总水平的 40%。董事、高级管理人员薪酬总水平参照国有资产监督管理机构或部门的原则规定，依据公司绩效考核与薪酬管理办法确定。

3、本次限制性股票激励计划的激励对象不包括市管干部、外部董事（含独立董事），单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女未参与本次限制性股票激励计划。

4、以上百分比计算结果四舍五入，保留四位小数。

（三）本次限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排、禁售期

1、本次限制性股票激励计划的有效期

本次限制性股票激励计划有效期自股东会通过之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 60 个月。

2、本次限制性股票激励计划的授予日

授予日在本次限制性股票激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。授予的限制性股票，公司需在股东会审议通过后 60 日内授予并完成公告、登记。

公司未能在 60 日内完成授予工作的，应当及时披露未完成原因，并宣告终止实施本次限制性股票激励计划，未完成授予的限制性股票作废失效。

上市公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（3）自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者在决策过程中，至依法披露之日内；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述公司不得授予限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

如公司董事、高级管理人员作为激励对象在限制性股票授予前 6 个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》关于短线交易的规定，自最后一笔减持交易之日起推迟 6 个月授予其限制性股票。

3、限售期及解除限售的安排

本次限制性股票激励计划授予限制性股票的限售期为自激励对象获授的限制性股票授予之日起 24 个月、36 个月、48 个月。在限售期内，激励对象根据本次限制性股票激励计划获授的限制性股票予以限售，不得转让、不得用于担保或偿还债务。激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细等股份同时按本次限制性股票激励计划进行锁定。解除限售后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

本次限制性股票激励计划授予的限制性股票解除限售安排具体如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	可解除限售数量占获授限制性股票权益数量比例
第一个解除限售期	自限制性股票授予之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个解除限售期	自限制性股票授予之日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个解除限售期	自限制性股票授予之日起 48 个月后的首个交易日起至限制性股票授予之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	34%

4、禁售期

激励对象通过本次限制性股票激励计划所获授公司标的股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体内容如下：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其就任时确定的任职期间内每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

（3）在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号--股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事、高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

（四） 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

1、授予限制性股票的授予价格

本次授予限制性股票的授予价格为每股 2.53 元。

2、授予限制性股票的授予价格的确定方法

本计划授予的限制性股票的授予价格的定价基准日为本计划草案公布日。授予价格不得低于股票票面金额，且不得低于下列价格较高者：

（1）本计划草案公布前 1 个交易日公司标的股票交易均价的 60%，为 2.42 元/股；

（2）本计划草案公布前 1 个交易日公司标的股票收盘价的 60%，为 2.45 元/股；

（3）本计划草案公布前 30 个交易日公司标的股票平均收盘价的 60%，为 2.53 元/股；

（4）以下价格之一：

①本计划草案公布前 20 个交易日公司标的股票交易均价的 60%，为 2.63 元/股；

②本计划草案公布前 60 个交易日公司标的股票交易均价的 60%，为 2.56 元/股；

③本计划草案公布前 120 个交易日的公司标的股票交易均价的 60%，为 2.40 元/股。

（五）限制性股票的授予与解除限售条件

1、限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列授予条件时，公司方可向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

（1）公司未发生如下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤未按照规定程序和要求聘请会计师事务所开展审计；

⑥国有资产监督管理机构或者审计部门对上市公司业绩或者年度财务报告提出重大异议；

⑦发生重大违规行为，受到证券监督管理机构及其他有关部门处罚；

⑧中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生如下任一情形：

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥经济责任审计等结果表明未有效履职或者严重失职、渎职的；

⑦违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的；

⑧在任职期间，有受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司商业和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违

纪行为，并受到处分的；

⑨未履行或者未正确履行职责，给上市公司造成较大资产损失以及其他严重不良后果的；

⑩证监会认定的其他情形。

2、限制性股票的解除限售条件

公司必须满足下列条件，方可依据本计划对授予的限制性股票进行解除限售：

（1）公司未发生如下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤国有资产监督管理机构或者审计部门对上市公司业绩或者年度财务报告提出重大异议；

⑥未按规定程序和要求聘请会计师事务所开展审计的；

⑦发生重大违规行为，受到证券监督管理机构及其他有关部门处罚；

⑧中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生如下任一情形：

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥证监会认定的其他情形；

⑦经济责任审计等结果表明未有效履职或者严重失职、渎职的；

⑧在任职期间，有受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司商业和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违

纪行为，受到处分的；

⑨违反国家有关法律规定、上市公司章程规定的；

⑩激励对象未履行或未正确履行职责，给上市公司造成较大资产损失以及其他严重不良后果的。

公司未满足上述第（1）条规定的，本计划即终止，激励对象根据本次股票期权激励计划获授的全部未解除限售的限制性股票均由公司回购注销。

某一激励对象发生上述第（2）条规定①-⑥款情形之一的，该激励对象考核当年可解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格与市价孰低进行回购注销。（“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）；某一激励对象发生上述第（2）条规定⑦-⑩款情形之一的，激励对象应当返还其因股权激励带来的收益，尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格与市价孰低进行回购注销。

（3）公司业绩考核要求

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。

本次限制性股票激励计划授予的限制性股票解除限售期业绩考核目标如下：

解除限售期	解除限售比例	业绩考核目标
第一个解除限售期	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 10.0%； 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 21.0%； 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%。

解除限售期	解除限售比例	业绩考核目标
第三个解除限售期	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 33.0%； 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：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。

（4）授予、行权考核对标企业的选取

公司选取境内钢铁行业上市公司，按照业务结构相似、经营规模可比，且兼顾对标世界一流、行业龙头企业标准，确定 19 家对标企业，名单如下：

序号	证券代码	证券简称	序号	证券代码	证券简称
1	600010. SH	包钢股份	11	601003. SH	柳钢股份
2	600022. SH	山东钢铁	12	600019. SH	宝钢股份
3	600231. SH	凌钢股份	13	000932. SZ	华菱钢铁
4	600126. SH	杭钢股份	14	601005. SH	重庆钢铁
5	600282. SH	南钢股份	15	000709. SZ	河钢股份
6	600307. SH	酒钢宏兴	16	000761. SZ	本钢板材
7	600569. SH	安阳钢铁	17	000898. SZ	鞍钢股份
8	600581. SH	八一钢铁	18	000825. SZ	太钢不锈
9	600782. SH	新钢股份	19	002075. SZ	沙钢股份
10	600808. SH	马钢股份	/	/	/

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，则报请首钢集团和北京市国资委同意后，可由公司董事会根据股东会授权在年终考核时适当调整对标样本。

（5）个人层面绩效考核要求

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解除限售的限制性股票数量=个人年终绩效评价结果对应的解除限售比例×个人当年计划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解除限售比例：

个人年终绩效评价	优秀	良好	一般
解除限售比例	100%	80%	0

根据公司内部发布的对各类激励对象的考核办法，在满足公司层面业绩考核条件的前提下，激励对象个人年终绩效评价为优秀，激励对象可全额解除限售个人当年计划解除限售额度；如激励对象个人年终绩效评价为良好，则激励对象可按 80%解除限售个人当年计划解除限售额度，其余部分由公司回购注销；如激励对象个人年终绩效评价为一般，则个人当年计划解除限售额度不得解除限售，由公司回购注销。

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。

担任公司董事、高级管理人员职务的激励对象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，根据本计划限制性股票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责任审计。

3、考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标体系包括以下五个指标：（1）反映股东回报和公司价值创造效率的归母扣非后净资产收益率 ROE 是衡量股东价值创造能力的核心指标，它剔除了非经常性损益的影响，更真实地反映公司运用股东投入资本获取收益的能力；（2）反映公司持续成长能力的归母扣非后净利润定比增长率，直观体现

了公司的未来成长潜力；（3）反映公司运营质量的战略产品产量定比增长率，是衡量公司运营质量和战略布局的重要指标；（4）带息负债率，该指标计划于 2028 年不高于 45%，呈现逐年递减趋势，体现了公司通过优化负债结构、降低有息债务规模以增强财务稳健性的战略导向；（5）研发强度，该指标是衡量公司研发投入和创新能力的指标，体现了公司对研发的重视程度和投入力度。综上，选取前述指标直观体现公司经济利润、经营创收等改善情况，且与公司未来战略规划目标一致。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核，能对激励对象的工作绩效做出较为客观、全面的评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，激励与约束并重，能够达到本次激励计划的考核目的。

（六）本次限制性股票激励计划的调整方法和程序

1、限制性股票数量的调整方法

若在本次限制性股票激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细：

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（2）配股：

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（4）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的数量不做调整。

2、限制性股票授予价格的调整方法

若在本次限制性股票激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细：

$$P = P_0 \div (1 + n)$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的授予价格。

（2）配股：

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1 + n)]$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； P 为调整后的授予价格。

（3）缩股：

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的授予价格。

（4）派息：

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。经派息调整后， P 仍须大于 1。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

3、限制性股票激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票数量或授予价格的权利。董事会根据上述规定调整限制性股票数量或授予价格后，应及时

公告并通知激励对象。

因其他原因需要调整限制性股票数量、授予价格或其他条款的，应经董事会审议后，重新报股东会审议批准。

公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本次限制性股票激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

（七）限制性股票的会计处理

根据财政部《企业会计准则第 11 号—股份支付》和《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的相关规定，公司将在限售期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、限制性股票的会计处理

（1）授予日

根据公司向激励对象授予股份的情况确认“股本”和“资本公积-股本溢价”，同时，就回购义务确认负债。

（2）限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售比例将取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益“资本公积-其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

（3）解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售，结转解除限售日前每个资产负债表日确认的“资本公积-其他资本公积”；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，则由公司进行回购注销，并减少所有者权益。

（4）限制性股票的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》和《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的相关规定，限制性股票的公允价值=授予日市场价格 - 授予价格。

2、限制性股票费用的摊销方法

公司授予激励对象 7,620.4 万股限制性股票，以授予日市场价格与授予价格之间的差额作为限制性股票的公允价值（以 2025 年 9 月 30 日作为草案公告日进行模拟测算，待股份正式授予时进行正式测算），测算得出的限制性股票总摊销费用为 12,878.48 万元，该总摊销费用将在股权激励计划实施中按照解除限售比例进行分期确认，且在经营性损益中列支。假设 2026 年 3 月 6 日授予权益，自 2026 年 3 月 6 日起开始摊销，至 2030 年 3 月 6 日完成摊销，本计划授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

授予限制性股票数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）	2028 年（万元）	2029 年（万元）	2030 年（万元）
7,620.40	12,878.48	3,823.32	4,636.25	2,883.90	1,343.07	191.94

注：上述结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本除了与实际授予日、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，上述费用摊销对公司经营成果的影响最终结果以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本次限制性股票激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本次限制性股票激励计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑本次限制性股票激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本次限制性股票激励计划带来的公司业绩提升等正向影响将远高于因其带来的费用增加的影响。

第六章 本激励计划的实施、授予及激励对象行权/解除限售程序

一、本激励计划的实施程序

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定股票期权与限制性股票激励计划草案，并提交董事会审议；公司董事会应当依法对本计划作出决议。董事会审议本计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。

（二）薪酬与考核委员会应当就本计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司聘请的律师事务所对本计划出具法律意见书，并与本计划草案同时公告。

（三）公司在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于 10 天）。薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本计划前 5 日披露薪酬与考核委员会对激励名单审核及公示情况的说明。

（四）公司对内幕信息知情人在本计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

（五）本计划经首钢集团审核同意后，报北京市国资委审核批准。

（六）公司发出召开股东会的通知。

（七）召开股东会审议本计划前，独立董事应当就本计划向所有的股东征集委托投票权。股东会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东会审议本计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

（八）本计划经公司股东会审议通过，且达到本计划规定的授予条件时，公

司在规定时间内向激励对象授予股票期权与限制性股票。经股东会授权后，董事会负责实施股票期权的行权、注销与限制性股票解除限售、回购、注销等事宜。

二、股票期权与限制性股票的授予程序

（一）本激励计划在获得北京市国资委批准后提交公司股东会审议，公司股东会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权，并且公司在提供现场投票方式同时还提供网络投票的方式。

（二）自公司股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司召开董事会对激励对象进行授予。公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议，独立董事及薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，独立董事、薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

（三）薪酬与考核委员会负责拟定股权激励授予方案。

（四）董事会审议批准薪酬与考核委员会拟定的股权激励授予方案。

（五）薪酬与考核委员会应当对股票期权与限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

（六）公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，独立董事、薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

（七）股权激励计划草案经股东会审议通过后，公司应当在 60 日内向激励对象进行授予并完成公告、登记。公司董事会应当在授予登记完成后及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内）。

（八）公司授予权益前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

三、股票期权行权的程序

（一）在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就

本计划设定的行权条件是否成就进行审议，薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见。

期权持有人在可行权期内，以《行权申请书》向公司确认行权的数量 和价格，并交付相应的购股款项。《行权申请书》应载明行权的数量、行权价以及期权持有者的交易信息等。

对于满足行权条件的激励对象，由公司统一办理行权事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（二）股票期权行权前，公司需向深圳证券交易所提出行权申请，并按申请行权数量向激励对象非交易过户/定向发行股票，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

（三）激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

（四）公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。

四、限制性股票解除限售的程序

（一）在解除限售日前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本计划设定的解除限售条件是否成就进行审议，独立董事及薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象解除限售的条件是否成就出具法律意见。对于满足解除限售条件的激励对象，由公司统一办理解除限售事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司回购并注销其持有的该次解除限售对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（二）激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但公司董事和董事会聘任的高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

（三）公司解除激励对象限制性股票限售前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

五、本激励计划的变更、终止程序

1、本激励计划的变更程序

（1）在本公司股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事

会审议通过。

（2）在本公司股东会审议通过本激励计划之后变更本计划的，应当由股东会审议决定，且不得包括下列情形：

- ①导致加速行权或提前解除限售的情形；
- ②降低行权价格或授予价格的情形。

2、本激励计划的终止程序

（1）在本公司股东会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

（2）在本公司股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东会审议决定。

第七章 公司与激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

（一）公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，经公司薪酬与考核委员会批准并报公司董事会备案，可根据本计划相关规定取消激励对象尚未行权的股票期权或回购并注销其尚未解除限售的限制性股票。

（二）若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司薪酬与考核委员会批准并报公司董事会备案，可以取消激励对象尚未行权的股票期权或回购并注销其尚未解除限售的限制性股票。

（三）公司具有对本计划的解释和执行权，并按本计划规定对激励对象进行绩效考核。若激励对象未达到本计划所确定的行权条件/解除限售条件，公司将按本计划规定的原则注销当期的股票期权并回购、注销当期限制性股票。

（四）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权或限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

（五）公司应及时按照有关规定履行股权激励计划申报、信息披露等义务。

（六）公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足行权/解除限售条件的激励对象按规定行权/解除限售。但若因中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权/解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（七）公司确定本期计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

（八）公司承诺没有激励对象同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划。

（九）公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

（十）法律、法规规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按照公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展作出应有贡献。

（二）激励对象应当按照本激励计划规定锁定其获授的股票期权和限制性股票。

（三）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（四）激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

（五）激励对象获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

（六）激励对象所获授的限制性股票，经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票的分红权、配股权等。在限制性股票解除限售之前，激励对象根据本计划获授的限制性股票不得转让、用于担保或者用于偿还债务。

公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有。

（七）激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。激励对象依法履行因本激励计划产生的纳税义务前发生离职的，应于离职前将尚未缴纳的个人所得税交纳至公司，并由公司代为履行纳税义务。

（八）激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

（九）本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《股权激励授予协议书》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

（十）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第八章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司出现下列情形的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本计划不做变更，按本计划的规定继续执行：

- 1、公司控制权发生变更；
- 2、公司出现合并、分立的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤未按照规定程序和要求聘请会计师事务所开展审计；

⑥国有资产监督管理机构或者审计部门对上市公司业绩或者年度财务报告提出重大异议；

⑦发生重大违规行为，受到证券监督管理机构及其他有关部门处罚；

⑧中国证监会认定的其他情形。

（三）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予条件或行权/解除限售安排的，未行权的股票期权由公司统一注销，未解除限售的限制性股票由公司统一回购注销处理，激励对象获授期权已行权的、限制性股票已解除限售的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象因工作调动、免职、退休、死亡、丧失民事行为能力与公司解除或终止劳动关系的，授予的权益当年已达到可行使时间限制和业绩考核条件的，可解除限售部分（权益归属明确）可以在离职（或可行使）之日起半年内解除限售，半年后权益失效。剩余年度未达到业绩考核条件的不再解除限售，由公司按照授予价格加上根据中国人民银行最新发布的存款基准利率计算所得的定期存款利息之和回购注销；激励对象已经获准行权但尚未行权的股票期权在离职（或可行使）之日起六个月内行使完毕，六个月后未行使完毕的部分失效；未获准行权的期权由公司注销。

（二）激励对象辞职、因个人原因被解除劳动关系的，激励对象尚未解除限售的限制性股票按授予价格与市价孰低原则进行回购，已获取的股权激励收益按授予协议或股权激励管理办法规定协商解决；激励对象已经获准行权但尚未行权的、未获准行权的股票期权由公司注销。

（三）激励对象成为独立董事等不能持有公司股票期权与限制性股票的人员时，激励对象尚未解除限售的限制性股票由公司按照授予价格加上根据中国人民银行最新发布的存款基准利率计算所得的定期存款利息之和回购注销。激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；激励对象已经获准行权但尚未行权的、未获准行权的股票期权由公司注销。

（四）激励对象个人绩效评估考核结果为良好及以下，激励对象当期全部或部分尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格与市价孰低值进行回购注销。激励对象当期全部或部分已经获准行权但尚未行权的股票期权由公司注销。

（五）发生《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形，尚未解除限售的限制性股票全部由公司回购注销，回购价格为授予价格与市价的孰低值。激励对象已经获准行权但尚未行权的、未获准行权的股票期权由公司注销。

（六）激励对象出现以下情形的，激励对象应当返还其因股权激励带来的收益，尚未解除限售的限制性股票由公司回购，回购价格为授予价格与市价的孰低值；激励对象已经获准行权但尚未行权的、未获准行权的股票期权由公司注销：

- 1.经济责任审计等结果表明未有效履职或者严重失职、渎职的；

- 2.在任职期间，有受贿索贿、贪污盗窃、泄露公司商业和技术秘密、实施关联交易损害公司利益、声誉和对公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，并受

到处分的；

3.未履行或者未正确履行职责，给公司造成较大资产损失以及其他严重不良后果的；

4.出现违反国家法律法规、违反职业道德、失职或渎职等行为，严重损害公司利益或声誉，给公司造成直接或间接经济损失；

5.因违反公司规章制度，违反公司员工奖惩管理等相关规定，或严重违纪，被予以辞退；

6.因犯罪行为被依法追究刑事责任；

7.违反有关法律法规或《公司章程》的规定，给公司造成不当损害。

（七）其他未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

第九章 本激励计划的变更、终止

一、本激励计划的变更程序

（一）公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

（二）公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东会审议决定，且不得包括下列情形：

- 1、导致提前行权/解除限售的情形；
- 2、降低行权价格/授予价格的情形。

独立董事、薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表独立意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

二、本激励计划的终止程序

（一）公司在股东会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

（二）公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东会审议决定。

（三）律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本办法及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（四）本激励计划终止时，公司应当注销尚未行权的股票期权，回购尚未解除限售的限制性股票，并按照《公司法》的规定进行处理。

（五）公司注销股票期权或回购限制性股票前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

第十章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划或双方签订的股权激励授予协议所发生的相关争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第十一章 限制性股票回购注销原则

一、回购数量的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购数量进行相应的调整。调整方法如下：

1. 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0\times(1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

2. 配股

$$Q=Q_0\times P_1\times(1+n)\div(P_1+P_2\times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的限制性股票数量。

3. 缩股

$$Q=Q_0\times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

4. 派息、增发

公司在发生派息或增发新股的情况下，限制性股票的回购数量不做调整。

二、回购价格的调整方法

公司按本计划规定回购限制性股票的，除本计划另有约定外，回购价格为授予价格，但根据本计划需对回购价格进行调整的除外。激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股、派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格做相应的调整。调整方法如下：

1. 资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0\div(1+n)$$

其中： P 为调整后的价格； P_0 为调整前的价格； n 为每股公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量）。

2. 配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1 + n)]$$

其中： P 为调整后的价格； P_0 为调整前的价格； P_1 为股权登记日当天收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）。

3. 缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P 为调整后价格； P_0 为调整前的价格； n 为每股的缩股比例（即 1 股股票缩为 n 股股票）。

4. 派息

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的价格。经派息调整后， P 仍须为正数。

5. 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的回购价格不做调整。

三、回购价格和回购数量的调整程序

（一）公司股东会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购价格和回购数量。董事会根据上述规定调整回购价格和回购数量后，应及时公告。

（二）因其他原因需要调整限制性股票回购价格和回购数量的，应经董事会做出决议并经股东会审议批准。

四、回购的程序

（一）公司及时召开董事会审议回购股份方案，必要时将回购方案提交股东会批准，并及时公告。

（二）公司按照本计划的规定实施回购时，应按照《公司法》的规定进行处理。

（三）公司按照本计划的规定实施回购时，应向证券交易所申请办理限制性

股票的相关手续,经证券交易所确认后,及时向证券登记结算机构办理结算手续,并进行公告。

第十二章 其他重要事项

一、公司不得为激励对象依本计划提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

二、本计划中的有关条款，如与国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度执行。本计划中未明确约定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行。

三、若激励对象违反本计划、《公司章程》或国家有关法律、法规及行政规章及规范性文件，出售按照本计划所获得的股票，其收益归公司所有，由公司董事会负责执行。

四、首钢股份特提醒广大投资者注意，本激励计划尚需完成如下法定程序之后才可实施：

股东会审议批准本激励计划。

五、董事会授权薪酬与考核委员会制订本计划的授予方案与管理办法。

六、本计划的解释权归公司董事会。

北京首钢股份有限公司

2026 年 1 月