

七、激励措施

公司积极响应国家政策号召，在国企改革、股权激励等方面探索创新，有效推动公司市场化运作。面临日益严峻的市场竞争环境，建立中长效激励机制，是宝钢股份实现长期战略、内部整合、完善人力资源机制的制度保证。

► 首期 A 股限制性股票计划

公司于 2014 年实施了限制性股票计划，激励对象为公司高级管理人员、核心管理和技术骨干，首期授予 136 名激励对象共计 47,446,100 股，股票来源为公司通过公开竞价交易方式从上海证券交易所回购的公司 A 股普通股股票。禁售期为 2 年，期满次日后的 3 年为解锁期。

解锁期内任一年度，若达到解锁条件，激励对象可申请匀速比例解锁并转让；对于公司业绩或个人绩效考核未达到某一年度解锁条件的，相应的未解锁的限制性股票，由公司按照有关规定购回。

	调整退出限制性股票计划	未达解锁条件的限制性股票	公司股本相应减少
2014 年	2 人	698,900 股	698,900 元
2015 年	9 人	3,508,500 股	3,508,500 元

► 关键岗位员工资产管理计划

公司于 2014 年实施了关键岗位员工资产管理计划。参与对象为公司认定的关键岗位员工，包括：管理岗位人员，首席师、技能专家和公司认可的核心技术骨干，以及经公司认定的其他做出卓越贡献、获得省部级及以上表彰奖励的相关人员，涉及员工约 1,100 人。公司根据关键岗位员工的岗位重要性和个人贡献度，确定个人自筹资金标准，公司按比例配套共同组成资产管理专项资金，由员工认购平安养老保险股份有限公司的委托管理产品。产品本金中约 70% 部分将用于购买宝钢股份股票，其余 30% 投资于其他流动性资产。该产品锁定三年，约定期满，关键岗位员工满足领取条件的，可一次性领取。

2015 年 12 月，根据国家有关部门《关于对宝钢股份关键岗位员工资产管理计划进行规范的函》，公司“资管计划”中 30% 的流动性资产及部分公司股票被赎回，全额归还公司出资部分本金及利息。资管计划调整为由相关人员全额出资，50% 可择机解锁，其余 50% 将在原计划三年锁定期满后解锁。