

# 广东韶钢松山股份有限公司

## 2019 年股票期权激励计划实施考核管理办法

广东韶钢松山股份有限公司（以下简称为“韶钢松山”或“公司”）为进一步完善公司治理结构，健全激励约束机制，激励公司董事、高级管理人员、核心管理、技术、业务人员等员工勤奋努力工作，确保公司长期稳健发展与股东利益最大化，拟实施公司 2019 年股票期权激励计划。

为保证激励计划的顺利实施，确保股票期权授予与行权切合公司的实际管理需要，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

### 一、考核原则

- 1、考核制度及方法公开化，考核过程程序化、规范化。
- 2、考核指标尽可能量化，并应明确界定该项指标的定义及衡量方法；对于难以量化的行为指标，应通过结果描述、关键事件记录方式进行客观评价。
- 3、考核指标及考核结果必须与被考核人沟通确认，被考核人对考核结果存在异议时，可向本单位或上一级主管单位绩效考核组织部门反馈。
- 4、股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与素质能力相结合的原则。

### 二、考核范围

本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括：

- 1、公司董事、高级管理人员（不包括独立董事、监事）；
- 2、公司核心管理、技术、业务人员等骨干人员。

### 三、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织绩效考核工作。

### 四、考核制度

- 1、高级管理、核心管理人员绩效评价工作按照领导人员绩效管理具体规定实施。

2、公司核心技术、业务人员等骨干人员绩效评价工作按照公司及各单位相应的评价办法执行。

## 五、考核体系

### 1、公司层面业绩考核

#### (1) 授予业绩条件

授予日上一财务年度净资产收益率不低于9%，且不低于同行业对标企业50分位值水平；授予日上一财务年度利润总额不低于30亿元；授予日上一财务年度完成韶关钢铁下达的EVA考核目标。

#### (2) 业绩条件

本计划授予的股票期权行权业绩考核如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	行权年度的上一财务年度净资产收益率不低于11%，且不低于同行业对标企业75分位值水平；以授予日前三财务年度扣非后利润总额平均值为基数，行权年度的上一财务年度利润总额增长率不低于3%，且增长率不低于同行业对标企业75分位值水平；行权年度的上一财务年度完成韶关钢铁下达的EVA考核目标。
第二个行权期	行权年度的上一财务年度净资产收益率不低于12%，且不低于同行业对标企业75分位值水平；以授予日前三财务年度扣非后利润总额平均值为基数，行权年度的上一财务年度利润总额增长率不低于4%，且增长率不低于同行业对标企业75分位值水平；行权年度的上一财务年度完成韶关钢铁下达的EVA考核目标。
第三个行权期	行权年度的上一财务年度净资产收益率不低于13%，且不低于同行业对标企业75分位值水平；以授予日前三财务年度扣非后利润总额平均值为基数，行权年度的上一财务年度利润总额增长率不低于5%，且增长率不低于同行业对标企业75分位值水平；行权年度的上一财务年度完成韶关钢铁下达的EVA考核目标。

注：（1）上述授予与行权业绩考核中净资产收益率是指归属上市公司股东的扣除非经常性损益后的净资产收益率，利润总额是指扣除非经常性损益后的利润总额。（2）本计划有效期内，若公司存在发行股份融资或发行股份收购资产等行为，则新增加的净资产不计入净资产收益率的考核计算范围。（3）上述各“行权年度”分别指授予日后的第二、第三及第四个财务年度。

#### (4) 对标企业的选取

根据申万行业分类标准，公司属于申万“SW 钢铁”行业，从中选取规模可比的上市公司作为同行业对标企业。若在年度考核过程中，对标企业主营业务出现重大变化，与公司的产品和业务不具有相关性，则由公司董事会根据股东大会授权剔除或更换相关样本。在本计划有效期内，若上述对标企业存在收购资产、会计政策及会计估计变更事项，则应剔除该等事项对对标企业净利润产生的影响。

## 2、激励对象个人层面考核

(1) 考核指标包括工作业绩和能力素质两个方面。工作业绩评价主要包括工作质量、工作成效、工作创新、工作满意度等方面。能力素质评价指员工在本职岗位上产生优秀业绩所需的素质。

工作业绩指标实绩来源于经审定的公司财务报表和相关职能部门提供的数据，能力素质指标实绩来源于在经营活动中的实际表现和关键事例。根据各项指标设定不同的权重及评分体系，根据每项指标的得分，确定激励对象加权综合评分。

(2) 激励对象个人考核分年进行，根据激励对象个人的绩效考评结果确定当年度的行权比例，具体见下表：

考评结果	优秀	称职	基本称职	不称职
标准系数	1.0	1.0	0.8	0

根据激励对象上一年度考核结果决定股票期权当年度的行权资格，个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度。当年度激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

3、因公司层面业绩考核不达标或个人层面绩效考核导致当期行权的条件未成就的，对应的股票期权不得行权或递延至下期行权，由公司注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象获授股票期权行权的前一会计年度。

### 2、考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

## 七、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后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公司提出申诉，公司可根据实际情况对其考核结果进行复核。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

## 八、考核流程

1、公司及下属各单位按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各部门、各被考核对象的年度绩效目标，各部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

2、下一年度初期，公司组织相关部门对激励对象进行考核。考核主要采取自评、单位评价、公司审定等方式最终确定。

3、人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成考核报告，提交各审定机构审批。

## 九、附则

1、具体考核指标根据激励对象适用的绩效评价和管理制度制订。

2、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

3、本办法经公司股东大会审议通过并自公司 2019 年股票期权激励计划生效后实施。

广东韶钢松山股份有限公司董事会

2019 年 11 月 12 日