

# 马鞍山方圆回转支承股份有限公司

## 2010年股票期权激励计划实施办法

马鞍山方圆回转支承股份有限公司（以下简称为“方圆支承”或“公司”）为进一步完善公司治理结构，健全公司激励、约束机制，倡导公司与个人共同持续发展的理念和企业文化，促进公司长期稳定发展，拟对包括公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员、核心技术（业务）人员、优秀员工和公司控股子公司高级管理人员在内的激励对象进行股票期权激励。本次股票期权激励计划公司授予激励对象380万份股票期权，每份股票期权拥有在授权日起四年内的可行权日按照预先确定的行权价格和行权条件购买1股公司股票的权利。

载明上述计划的《马鞍山方圆回转支承股份有限公司2010年股票期权激励计划（草案）》由董事会审议，并须经中国证监会备案无异议、经公司股东大会审议通过后方可实施。

为保证公司股票期权激励计划的实施，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

### 一、考核目的、原则

#### 1、目的

进一步完善公司治理结构，健全公司激励、约束机制，并在最大程度上发挥股票期权激励计划的激励作用，保障公司业绩长期、持续、稳健的提升，实现股东利益最大化，带来更高效更持续的回报。

#### 2、原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法进行评价，实现股票期权激励和本人工作业绩、执行力、沟通协调紧密结合。

### 二、考核组织职责权限

1、董事会下设的薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导、组织、审核本办法规定的各项考核工作。

2、薪酬与考核委员会授权公司人力资源部负责具体实施考核工作，薪酬与考核委员会对考核过程进行指导、监督。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

### 三、考核对象

- 1、公司董事会成员（不包括独立董事）；
- 2、公司及子公司高级管理人员；
- 3、公司核心技术（业务）人员；
- 4、公司优秀员工。

以上被激励对象中，董事均依《公司法》及《公司章程》产生，高级管理人员经公司董事会聘任。所有被激励对象必须在本次股票期权的考核期内于公司或公司的控股子公司任职并已与公司签署劳动合同。激励对象必须经考核合格后方可具有获得授予本次股票期权的资格。

### 四、考核方法、内容及期间

#### 1、考核依据

当年度经审计的加权平均净资产收益率和净利润增长率二项指标。

说明：净利润为扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润。公司年度经营计划的分解指标由董事会确定，一般不作调整，若须调整，调整指标由公司董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会通过后执行。

#### 2、激励对象个人绩效考核方法

采用360度评分考核法，由被考核对象的直接上级、下级以及民主管理委员会进行评分，分值比例分别按直接上级50%、直接下级20%、民主管理委员会30%的权重进行计算。

#### 3、考核权重

项目	工作业绩	执行力	沟通协调	否决项
权重	60%	20%	20%	

#### 4、具体考核项目

##### （1）工作业绩

指考核人所在岗位的关键业绩指标，工作计划完成率、工作质量、工作难度、工作价值等。

## (2) 执行力

指的是贯彻公司战略意图，把公司战略、规划转化成为效益、成果，完成预定目标的操作能力，以及对公司质量、职业健康、安全环境和内部风险控制体系文件的执行程度。

## (3) 沟通协调

通过上下级、部门之间以及内外部有效沟通与协调，形成一个良好工作氛围，积极主动、高效的开展工作，完成公司的既定目标。

## (4) 否决项

如果在绩效考核期间内出现违法违规、严重违反公司制度、人为造成重大损失以及其他严重损害公司声誉、市场形象的事项，考核结果为不合格。

## 5、绩效考核期间

本次股权激励计划的有效期。

6、考核次数：运用于股票期权激励实施的考核，在股权激励计划实施期间每年一次。

激励对象在考核期内发生岗位变动的，考核指标跟随岗位变动。年终统计时，前后岗位按照时间段确定权重汇总计算考核分值。调动到新岗位有过渡期的，过渡期时间应予扣除。

## 五、考核程序

1、薪酬与考核委员会对考核对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。

2、公司人力资源部负责具体实施和考核结果的保存工作，所有被考核对象的绩效考核报告须经薪酬与考核委员会确认。

## 3、考核结果应用

### (1) 考核结果等级分布

相应等级	合格	不合格
评分	$X \geq 75$	$X < 75$

### (2) 考核结果应用

考核结果作为本次股票期权激励计划的授予及行权依据。

①被考核对象只有在前一个会计年度考核结果为合格方可被授予股票期权；

②被考核对象只有在前一个会计年度考核结果为合格时方可进行股票期权的行权。

#### 4、考核申诉

如被考核对象对考核结果有异议，可在考核结果反馈表发放之日起5个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确存在不合理，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。

### 六、考核结果反馈及应用

#### 1、考核结果反馈

每次考核结束后，由人力资源部统一制作反馈表一式二份，一份反馈至被考核对象本人，另一份备案。

2、考核结果作为股票期权授予和行权依据。

### 七、绩效考核记录

1、绩效考核所有考核记录由公司人力资源部保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、记录保存期十年，对于超过保存期限的文件与记录，由公司办公室统一销毁。

#### 4、绩效管理相关人员责任

(1) 考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格。

(2) 各系统负责人负责本系统业绩考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

### 八、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自公司董事会审议通过之日起开始实施。

马鞍山方圆回转支承股份有限公司董事会

二〇一〇年十一月二十一日