

山东高速路桥集团股份有限公司

股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证公司股票期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、高级管理人员及核心技术和管理人员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，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，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

《山东高速路桥集团股份有限公司股票期权激励计划》所确定的激励对象，包括公司（含下属分、子公司）的董事（不含独立董事）、高级管理人员、中层管理人员。

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，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面考核

（1）授予时考核条件：

公司 2016 年归属于上市公司股东的净利润不少于 40000 万元，基本每股收

益不低于 0.35，上述指标均不低于公司前三年度（2013 年度至 2015 年度）的平均水平，且不低于对标企业 50 分位值水平。

(2) 行权时考核条件：

各年度绩效考核目标如下表所示：

首次授予部分 行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2014-2016年净利润平均数为基数，2018年净利润增长率不低于50%，基本每股收益不低于0.50，且上述指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值水平，主营业务收入占营业总收入比例不低于90%；
第二个行权期	以2014-2016年净利润平均数为基数，2019年净利润增长率不低于55%，基本每股收益不低于0.52，且上述指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值水平，主营业务收入占营业总收入比例不低于90%；
第三个行权期	以2014-2016年净利润平均数为基数，2020年净利润增长率不低于60%，基本每股收益不低于0.53，且上述指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值水平，主营业务收入占营业总收入比例不低于90%。

预留部分的股票期权各年度绩效考核目标如下表所示：

预留部分 行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2014-2016年净利润平均数为基数，2019年净利润增长率不低于55%，基本每股收益不低于0.52，且上述指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值水平，主营业务收入占营业总收入比例不低于90%；
第二个行权期	以2014-2016年净利润平均数为基数，2020年净利润增长率不低于60%，基本每股收益不低于0.53，且上述指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值水平，主营业务收入占营业总收入比例不低于90%。

以上“净利润”指激励成本摊销前的归属于上市公司股东的净利润；若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份增发等影响公司总股本数量事宜，所涉及的公司股本总数将做相应调整，基本每股收益目标值随公司股本总数调整做相应调整。

由本次股权激励产生的期权成本将在管理费用中列支。

期权的行权条件达成，则激励对象按照计划规定行权。反之，若行权条件未达成，则公司按照本计划，激励对象所获期权当期可行权份额注销。

同行业指证监会分类标准下的“土木工程建筑业”。对标企业样本公司选取申万行业分类标准中属于“建筑装饰-基础建设”的全部上市公司。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值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

2、激励对象的个人层面业绩考核

股权激励的考核坚持以提高绩效为导向、以个人工作业绩为考核依据的原则，对公司股票期权激励计划所涉及各类激励对象的考核，按照公司现行绩效考评体系相关规定执行。

(1) 对公司高层管理人员的绩效考核，按照公司《负责人业绩考评与薪酬管理暂行办法》执行，考核内容包括重点工作考评和履职情况综合考评两个部分，各占 50% 权重，重点工作依据年度主要工作及年度工作重点确定，履职情况考评包括政治素质、职业素养、廉洁从业、决策能力、执行能力、创新能力和履职表现等七个方面，考核得分(S)满分为 100 分。

(2) 对中层管理人员及子公司管理人员的个人绩效考核按照公司《机关部室绩效考核实施方案》及《权属单位经营业绩考核实施方案》执行。

机关部室人员的绩效考核指标包括：职责履行指标、管理责任指标、能力发展指标、服务基层指标和部室配合指标；权属单位人员的业绩考核内容包括：绩效指标、综合管理指标、民主评议指标、激励与惩戒指标和集团贡献度指标五部分。激励对象的考核结果将转化为百分制，考核得分(S)满分为 100 分。

激励对象分年度进行考核，根据年度考评得分（S）划分为标准等级，标准等级包括优秀（A）、良好（B）、一般（C）、较差（D）、很差（E）五个档次。其中 A/B/C 为考核合格档，D/E 为考核不合格档，考核评价表适用于考核对象。

考核评价表

考核结果	合格			不合格	
考核得分(S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
标准等级	优秀 (A)	良好 (B)	一般 (C)	较差 (D)	很差 (E)
标准系数	1.0	1.0	0.8	0	0

个人当年实际行权额度 = 标准系数 × 个人当年计划行权额度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

股票期权激励计划每个行权期对应的考核年度。

2、考核次数

股票期权的行权期间每年度一次。

七、考核程序

公司审计考核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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的行权资格及数量。

八、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，薪酬与考核委员会应当在考核结束后及时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董事会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，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

九、附则

本办法由董事会下设的薪酬与考核委员会负责制订，由董事会负责解释及修改，并上报山东省国资委审核批准并提交本公司股东大会审议通过后生效。

山东高速路桥集团股份有限公司

2017年12月