

山东高速股份有限公司股票期权 激励计划实施考核管理办法

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、中层管理人员和其他骨干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，公司制订了《山东高速股份有限公司股票期权激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”、“股票期权激励计划”）

为保证公司股票期权激励计划的顺利进行，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》《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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

第一章 总则

第一条 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，保证公司股票期权激励计划的顺利实施。

第二条 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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

《山东高速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（含子公司）任职的公司董事、高级管理人员、中层管理人员和其他骨干人员。

不包括独立董事、监事和单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部、计划财务部、投资管理部、董事会秘书处、企业管理部、运营事业部等相关部门或单位负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 3、公司人力资源部、计划财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。
- 4、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议，其中，董事、高级管理人员的考核结果应提交董事会审议并由董事会做出决议。

第五条 考核程序

- 1、公司人力资源部、计划财务部等相关部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。
- 2、公司人力资源部、计划财务部等相关部门将对公司中层管理人员和其他骨干人员的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。
- 3、公司人力资源部、计划财务部等相关部门将对董事、高级管理人员的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会提交董事会审议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当回避表决。

第六条 考核期间与次数

- 1、考核期间为激励对象股票期权行权前一会计年度。
- 2、考核次数为股票期权的行权期间每年度一次。

第三章 考核内容

第七条 绩效考核指标

激励对象当年度股票期权的可行权份额根据公司层面考核、个人层面业绩考核结果共同确定。

1、公司层面考核

各年度绩效考核目标如下表所示（包括预留）：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2018 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 25%，2021 年税前每股分红不低于 0.155 元，且上述指标不低于同行业平均水平。
第二个行权期	以 2018 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 30%，2022 年税前每股分红不低于 0.16 元，且上述指标不低于同行业平均水平。
第三个行权期	以 2018 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 35%，2023 年税前每股分红不低于 0.165 元，且上述指标不低于同行业平均水平。

注：上述指标为剔除京台齐河至德州路段、京台济南至泰安路段及黄河二桥路段产生的影响。根据上述口径计算得出公司2018年营业收入为44.67亿元，税前每股分红为0.13元。

在年度考核过程中同行业（按照证监会行业分类标准，山东高速属于“道路运输业”）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，则将由公司董事会在年终考核时剔除样本。

若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核指标条件的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。

2、激励对象的个人层面业绩考核

（1）根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、一般（C）、差（D）四个档次。其中 A/B/C 为考核合格档，D 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
标准等级	优秀（A）	良好（B）	一般（C）	差（D）
标准系数	1.0	1.0	0.8	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。

(2) 按照国资主管单位《权属单位经营业绩分类考核实施方案（试行）》有关规定，完成经营业绩考核目标的，业绩考核可为一般（C）及以上；未完成经营业绩考核目标的，业绩考核为差（D）。

董事、高级管理人员的个人业绩考核评价按国资主管单位《权属单位领导班子及成员综合考核评价办法（试行）》有关规定，考核评价等次为优秀的业绩考核评价为优秀（A）、考核评价等次为称职的业绩考核评价为良好（B）、考核评价等次为基本称职的业绩考核评价为一般（C）、考核评价等次为不称职的业绩考核为差（D）。

中层管理人员（总部部门负责人）的个人业绩考核按照《山东高速股份有限公司总部绩效考核实施方案》有关规定，考核得分排序前 10%的业绩考核评价为优秀（A）、考核得分排序中间 80%的业绩考核评价为良好（B）、考核得分排序后 10%的业绩考核评价为一般（C）。

中层管理人员（权属单位领导）的个人业绩考核按照《山东高速股份有限公司中层管理人员年薪制管理办法》有关规定，考核得分排序前 10%的业绩考核评价为优秀（A）、考核得分排序中间 80%的业绩考核评价为良好（B）、考核得分排序后 10%的业绩考核评价为一般（C）。

其他骨干人员的个人业绩考核按照《山东高速股份有限公司员工考核办法》有关规定，由其所在权属单位按各考核序列的员工考核等级进行评价，考核 A 等级占比等于员工总数量的 10%，考核 B 等级占比为员工总数量的（1-A 级占比-C 级占比-D 级占比），考核 C 等级占比大于或等于员工总数量的 10%。

出现以下情形之一的考核列为不合格（D）：

a.激励对象岗位任职发生变动，经审计，发现业绩不实、存在潜在重大经营亏损和风险等问题的。

b.激励对象所在单位/部门违反会计法、会计准则等有关法律法规，虚报、瞒报财务状况，以及在各类审计、监督检查中被发现弄虚作假的。

c.激励对象所在单位/部门在重要和专项工作落实、执行公司规章制度和要求等方面，发生未完成、不达标、有明显不足或问题事项的。

d.激励对象所在单位/部门发生严重社会影响事件，出现被省及以上领导批示、批评或主流媒体曝光责任问题的事项。

e.激励对象所在单位/部门发生严重信访案件，出现被中央和国家机关正式通报追究、中央和省领导批示的造成影响的上访及丢丑滋事等事件。

f.激励对象所在单位/部门发生较大及以上安全生产责任事故的。

g.激励对象所在单位/部门发生国有资产流失的事件。

h.激励对象受党纪、政纪重处分的。

i.激励对象发生《山东高速股份有限公司员工考核办法》关于评价为D等级的有关事项。

j.其他经公司研究认为应负较大岗位责任的事件。

若激励对象考核不合格的，公司将按照本计划的规定，注销其相对应行权期所获授但尚未行权的股票期权。

第四章 考核结果的应用和管理

第八条 考核结果的应用

1、个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度。

2、激励对象上一年度考核达标后才具备股票期权本年度的行权资格。

第九条 考核结果管理

1、考核指标和结果的修正考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

3、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期至少为五年。

4、考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以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，公司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。

第五章 附则

第十条 本办法经公司股东大会审议通过后生效，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。