

股票简称：精工钢构

股票代码：600496

编号：临 2010-020

长江精工钢结构（集团）股份有限公司

第四届董事会 2010 年度第三次临时会议决议公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

长江精工钢结构（集团）股份有限公司（下称“公司”、“本公司”）第四届董事会 2010 年度第三次临时会议于 2010 年 7 月 26 日下午以通讯方式召开，公司于 2010 年 7 月 23 日以电子邮件与传真相结合的方式发出了召开会议的通知，本次会议应参加表决董事 9 人，实际表决董事 9 人。会议召开符合《中华人民共和国公司法》、《公司章程》等有关规定，会议决议有效。会议在保证全体董事充分发表意见的前提下，由董事以传真方式会签，审议通过了以下议案：

一、审议通过了《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》；

本议案表决情况：同意票 5 票，反对票 0 票，弃权票 0 票。

董事方朝阳先生、严宏先生、孙关富先生、钱卫军先生属于《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》受益人，对本议案回避表决，其余五名非关联董事（其中三名为独立董事）参与了表决并一致同意该议案。独立董事葛定昆先生、孙勇先生、郑金都先生发表了独立董事意见。

公司将以本次制订的《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》按相关规定报中国证券监督管理委员会备案，并在中国证券监督管理委员会对所提交的股权激励计划备案申请材料无异议后提请公司股东大会审议，股东大会另行通知。

《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》全文详见上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）。

二、审议通过了《长江精工钢结构（集团）股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法（草案）》；

本议案表决情况：同意票 5 票，反对票 0 票，弃权票 0 票。

董事方朝阳先生、严宏先生、孙关富先生、钱卫军先生属于《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》受益人，对本议案回避表决，其余五名非关联董事（其中三名为独立董事）参与了表决并一致同意该议案。

该议案需公司《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》经中国证券监督管理委员会备案无异议后，提请股东大会审议。

《长江精工钢结构（集团）股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法（草案）》全文详见上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）。

三、审议通过了《关于提请股东大会授权董事会办理股票期权相关事宜的议案》；

本议案表决情况：同意票 5 票，反对票 0 票，弃权票 0 票。

董事方朝阳先生、严宏先生、孙关富先生、钱卫军先生属于《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》受益人，对本议案回避表决，其余五名非关联董事（其中三名为独立董事）参与了表决并一致同意该议案。

为保证公司股票期权激励计划的顺利进行，公司董事会提请股东大会授权董事会办理以下股票期权激励相关事宜。

- 1、授权董事会确定股票期权激励计划的授权日；
- 2、授权董事会在公司出现资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细、缩股或派息等事项时，按照股票期权激励计划规定的方法对股票期权数量和行权价格进行调整；
- 3、授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予股票期权并办理授予股票期权所必需的全部事宜；
- 4、授权董事会对激励对象的行权资格和行权条件进行审查确认，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
- 5、授权董事会决定激励对象是否可以行权；
- 6、授权董事会办理激励对象行权所必需的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出行权申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务、修改公司章

程、办理公司注册资本的变更登记；

7、授权董事会办理股票期权及未行权标的股票的锁定事宜；

8、授权董事会决定股票期权激励计划的变更与终止，包括但不限于取消激励对象的行权资格，取消激励对象尚未行权的股票期权，办理已死亡的激励对象尚未行权股票期权的继承事宜，终止公司股票期权激励计划；

9、授权董事会对公司股票期权计划进行管理；

10、授权董事会在公司股票期权激励计划中确定的范围内确定每位激励对象具体获授期权的数量；

11、授权董事会实施股票期权激励计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

该议案需公司《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》经中国证券监督管理委员会备案无异议后，提请股东大会审议。

特此公告。

长江精工钢结构（集团）股份有限公司

董 事 会

2010年7月26日

长江精工钢结构（集团）股份有限公司

股票期权激励计划实施考核办法（草案）

鉴于长江精工钢结构（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）拟授予公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、及公司及其子公司核心技术（业务）人员（以下简称“激励对象”）1220 万份股票期权（预留 120 万股），每份股票期权拥有在计划有效期内的可行权日以行权价格和行权条件购买一股公司股票的权利，公司为保证首期股票期权激励计划经中国证券监督管理委员会审核无异议并经公司股东大会批准后能够得以顺利实施，现根据《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，制订本考核办法。

一、 总则

(一) 考核目的

为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，建立和完善公司董事、监事、高级管理人员、经营骨干和核心技术人员绩效评价体系和激励约束机制，激励公司董事、高级管理人员、经营骨干和核心技术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，做大做强公司，努力实现公司价值最大化的目标，保证公司实施的 1220 万份股票期权激励计划的顺利进行。

(二) 考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价，实现期权奖励与本人工作业绩、工作态度紧密结合。

(三) 适用范围

本考核办法适用于公司首期股票期权激励计划的公司董事、高级管理人员、

及公司及其子公司核心技术（业务）人员。

二、考核体系

（一）考核组织与执行机构

1. 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作；
2. 薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作；
3. 公司财务部、总裁办、总师办、人力资源部、营销管理中心、采购管理中心、制造管理中心、项目管理中心、安监办等相关职能部门负责相关考核数据的整理和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（二）考核对象

1. 公司董事；
2. 公司高级管理人员；
3. 董事会认为应该激励的其他人员。

（三）考核内容

1. 工作业绩：主要与岗位职责相关的财务、经营及管理类关键业绩指标，业务线人员通常为《经营责任状》、《KPI 考核指标》及《安全责任状》，管理线人员通常以《KPI 绩效指标》为主。
2. 工作态度：主要指责任心、合作性、全局观、正直诚实性、主动性、廉洁自律及劳动纪律等。
3. 工作能力：主要指创新能力、领导力、决策能力、组织沟通能力、学习能力、专业业务技能、适应能力等。

（四）考核办法

1、工作业绩：由被考核对象的直接上级根据各指标相关方提供的考核依据并结合被考核人自评，对直接下级进行考核评估。

公司董事、公司高级管理人员由董事会考核，董事会认为应该激励的其他人

员由公司总经理负责考核并将考核结果报公司董事会审定。

2、工作能力、工作态度：采用 360 度的考核评估办法，一般由被评估人的上级、下属及相关方人员进行评估。

3、业绩考核评估分计算：同时签订《经营目标责任状》、《KPI 绩效指标》及《安全责任状》的分别按 50%、40%及 10%的权重进行加权计分，若只签订《经营目标责任状》及《KPI 绩效指标》的，则分别按 50%、50%的权重进行计算，只签订《KPI 绩效指标》的，则按《KPI 绩效指标》的考核分直接计分。

4、考核结果等级划分：

年度考核结果分为五个等级：A++、A+、A、B、C，各等级基本标准如下：

A++：主要为绩效卓越，超常规实现工作目标，同时工作态度端正，能体现精工价值观，能指导其他人开展工作；

A+：主要为绩效优秀，能实现工作目标，工作尽心尽力，能辅导其他人开展工作；

A：能完成绩效目标，较好履行其岗位职责，无重大工作差错，能认同公司价值观，能独立开展工作；

B：与绩效目标有一定差距，能在别人指导下履行其岗位职责，工作主动性应加强，独立开展工作能力还欠培养；

C、绩效目标完成差距大，未能履行其岗位职责，工作主动性很差，与公司价值观有一定差距，不能独立开展工作。

5、集团一级考核等级确定分数为：

考核分	95 分以上	90-95 分	85-90 分	80-85 分	80 分以下
考核等级	A++	A+	A	B	C

6、被考核人业绩考核结果等级确定方式：各级人员在对应级别人员对象范围内进行排序，如：事业部总经理、制造公司负责人、集团高层管理人员、各事业部高层管理人员、部门负责人或部门内员工分别作为一个排序范围，排序结果分别与排序范围内各人员的考核评估分数的高低及上一级或所在团队考核结果

等级挂钩，具体挂钩方式如下表：

团队考核等级 团队成员排序比例	A++	A+	A	B	C
A++	15%	10%	5%	5%	5%
A+	25%	20%	20%	15%	10%
A	45%	50%	50%	50%	45%
B	10%	15%	20%	20%	25%
C	5%	5%	5%	10%	15%

7、能力、态度考核等级及确定方式：能力、态度评估等级分为：A、B、C，以评估分数高低在团队内进行排序，排序比例分别按：A25%、B50%、C25%的比例确定。

(五) 考核程序

1. 考核流程

每位激励对象的具体考核办法由公司董事长和总经理负责组织审核制定后，报董事会薪酬与考核委员会审核、备案。

公司董事、高级管理人员每年初应结合公司年度经营管理目标及岗位工作职责制订年度工作计划，并上报集团公司董事长、总裁审核，并由集团董事长、总裁组织制订公司董事及高层管理人员的年度绩效目标，经沟通后签订，并报公司董事会、薪酬与考核委员会审核、备案。

董事会认为应该激励的其他人员年初依据各岗位职责制订《个人工作计划》或各公司、部门《年度工作目标计划表》，提交公司总经理组织审核后，报董事会薪酬与考核委员会审核、备案。

各考核对象每月应根据本岗位职责及月度工作重点，认真填写《月度工作计划/总结》（月度计划系年度计划的指标分解），报各公司人力资源部备案。

在考评年度结束后次年初，考核工作小组综合各激励对象的得分情况，并对其予以核查、分析，确认激励对象当年的考核成绩及考核排序结果，形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会。

2. 工作目标调整

根据公司年度客观情况的变化和工作的需要，在进行半年度模拟考核后，各被激励对象调整年初制定的年度工作目标计划时，须经直接上级审核、总经理或总裁审批后，在薪酬与考核委员会备案。

董事会薪酬与考核委员会在审核确认激励对象最终的个人绩效表现时，可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调整。

3. 考核工作组织

薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，考核结果保存，统一输入电脑。被考核对象对所有考核项目进行自评，自评只用于对比最后得分，不计入总分。薪酬与考核委员会工作小组对考核数据统一汇总并折算。

薪酬与考核委员会工作小组负责对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

（六）考核期限

按公司股权激励计划规定需进行考核的期限。

三、考核结果应用：

1、本办法下的考核结果作为首期股票期权激励计划的行权依据。即激励对象在本次股票期权激励计划业绩考核达到 A 级以上（包括 A 级且考核分为 80 分以上）且能力或态度考核等级均无 C 级时为考核合格方可行权，如激励对象业绩考核结果为 B 或 C 级或考核分为 80 分以下，或业绩考核等级为 A 但能力、态度出现 C 的，则考核为不合格。

2、未与公司签订年度业绩考核指标的视为考核不合格。

3、考核结果也可作为公司对激励对象进行其他奖励和职务变动的参考依据。

四、考核结果管理

1、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。

2、对于考核结果如有不同意见，激励对象应在考核结果通知其后的三个工作日内，书面填写《考核申诉表》向董事会薪酬与考核委员会工作小组提起申诉。

由董事会薪酬与考核委员会工作小组会同有关部门对考核结果进行调查、整理调查记录、提出处理建议，报董事会薪酬与考核委员会决定作出最终决定，该决定即为激励对象的最终考核结果。全部申诉程序，应在考核完成二周内结束。

3、完成绩效考核后，考核结果作为保密资料归档保存。

五、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自审议通过之日起开始实施。

3、董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作。

4、董事会薪酬与考核委员会考核工作小组（股票期权激励考核办公室）负责具体实施考核工作。

5、公司证券投资部、人力资源部、财务部等相关部门负责协助相关考核工作，包括相关考核数据的搜集和提供。相关部门应积极配合并对提供数据的真实性和可靠性负责。

长江精工钢结构（集团）股份有限公司

董事会薪酬与考核委员会

二〇一〇年七月

监事会对公司《首期股票期权激励计划（草案）》 本次获授期权的激励对象名单的核查意见

公司监事会对公司《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《首期股票期权激励计划（草案）》”）本次获授期权的激励对象名单进行了审核后认为：公司确定的《首期股票期权激励计划（草案）》激励对象不存在最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的，不存在最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的，也不存在具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。该名单人员均符合《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关备忘录1号》、《股权激励有关备忘录2号》、《股权激励有关备忘录3号》规定的激励对象条件，其作为股票期权激励对象的主体资格条件合法、有效。

长江精工钢结构（集团）股份有限公司

监 事 会

2010年7月26日

长江精工钢结构（集团）股份有限公司独立董事 关于公司《首期股票期权激励计划（草案）》的独立意见

本人作为长江精工钢结构（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）的独立董事，现依据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）、中国证监会《上市公司股权激励管理办法（试行）》（以下简称《管理办法》）、《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》、《上海证券交易所股票上市规则》（2008年修订）及《公司章程》等法律、法规和规范性文件的有关规定，对公司拟实施的《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》（以下简称《首期股票期权激励计划（草案）》）发表如下意见：

1、公司已经完成股权分置改革工作，不存在《管理办法》等法律、法规规定的禁止实施股权激励计划的情形，具备实施股权激励计划的主体资格。

2、公司本次股权激励计划所确定的激励对象均符合《公司法》、《证券法》等法律、法规和规范性文件有关任职资格的规定；同时，激励对象亦不存在《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件规定的禁止获授股权激励的情形，激励对象的主体资格合法、有效，且激励对象范围的确定符合公司实际情况以及公司业务发展的实际需要。

3、公司本次《首期股票期权激励计划（草案）》的内容符合《管理办法》等有关法律、法规的规定，对各激励对象股票期权的授予安排、行权安排（包括授予额度、授权日期、授权条件、行权日期、行权条件、行权价格等事项）未违反有关法律、法规的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。

4、公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排。

5、公司实施股权激励计划可以健全公司的激励、约束机制，提高公司可持续发展能力；使经营者和股东形成利益共同体，提高管理效率和经营者的积极性、创造性与责任心，并最终提高公司业绩。

经过认真审阅股权激励计划和适当核查，我们认为公司根据相关法律法规的规定，遵循“公开、公平、公正”的原则制定了股权激励计划；符合《公司法》、

《证券法》、《管理办法》、《上海证券交易所上市规则》以及中国证监会关于股权激励有关事项备忘录 1-3 号等有关法律法规和规范性文件的规定；建立了公司、股东与核心技术人员、业务骨干团队之间的利益共享与约束机制，有利于核心技术人员、业务骨干团队为公司和股东带来更高效更持续的回报，不存在损害公司及全体股东合法权益的情形。公司实施股权激励计划符合资本市场和上市公司治理的发展趋势，将进一步完善公司治理结构，进一步健全激励与约束机制，有利于吸引并保留优秀核心技术人员和业务骨干，增强股东对公司的信心。该计划有利于上市公司的持续发展，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。我们同意公司的股权激励计划。

独立董事：葛定昆、孙勇、郑金都

2010 年 7 月 26 日