

攀钢集团钒钛资源股份有限公司 第七届董事会第二十六次会议决议公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

攀钢集团钒钛资源股份有限公司（以下简称“公司”）第七届董事会第二十六次会议于 2018 年 8 月 21 日上午 9:00 以通讯方式召开。本次会议应到董事 9 名，实到董事 9 名，会议由董事长段向东先生主持，公司监事及高级管理人员列席会议。本次会议的召开符合《中华人民共和国公司法》及其他有关法律法规和本公司章程的规定。经与会董事审慎讨论，本次会议形成如下决议：

一、审议并通过了《公司 2018 年半年度报告全文及摘要》

本议案表决结果：9 票同意，0 票反对，0 票弃权。

二、审议并通过了《关于〈攀钢集团钒钛资源股份有限公司对鞍钢集团财务有限责任公司的风险评估报告〉的议案》

具体内容详见与本公告同日在公司指定信息披露媒体上刊登的《攀钢集团钒钛资源股份有限公司对鞍钢集团财务有限责任公司的风险评估报告》。本议案涉及公司与关联方之间的关联交易，关联董事段向东、张治杰、陈勇、张景凡就本议案回避了表决。

本议案表决结果：5 票同意，0 票反对，0 票弃权。

三、审议并通过了《关于〈2018 年经营层及核心管理人员绩效考

核与薪酬激励办法》的议案》

《攀钢集团钒钛资源股份有限公司 2018 年经营层及核心管理人员绩效考核与薪酬激励办法》主要内容如下：

（一）总体原则

1. 按照公司的绩效考核评价体系，结合公司实际，制定本办法。
2. 本办法适用于公司经营层及核心管理人员。
3. 绩效考核及薪酬管理遵循以下原则：
 - （1）资产保值增值和资产收益最大化原则。
 - （2）公司当期效益与长远发展并重原则。
 - （3）定量考核与定性评价相结合原则。
 - （4）责权利相统一原则。

（二）经营业绩考核指标

经营业绩考核指标包括核心指标、发展指标、扣罚指标和否决指标，核心指标占经营层绩效考核的 100%。

指标类别	考核指标	权重	指标定义及计算标准
核心指标	利润总额	60%	利润总额年度预算目标（亿元）
	经营活动现金流量	15%	经营活动现金流量（含票据，亿元）
	资产回报率	15%	资产回报率（净利润/总资产，%）
	营业规模	10%	营业收入（亿元）
发展指标	重点品种产量	予专项奖励	钒制品产量（万吨）
			钛白粉产量（万吨）
扣罚指标	存货周转率	按项目完成情况直接扣减绩效薪酬	存货周转率（次）
	债权		债权（亿元）
	流动资产周转率		流动资产周转率=主营业务收入/平均流动资产总额（次）
	产销率		钛产品产销率（%）
			钒制品产销率（%）
否决指标	包括人均收入增长率、违反国家法律法规和企业规章制度等，对未完成目标及对企业生产经营造成不良影响的，扣减部分或全部绩效薪酬。		

（三）激励与考核

1. 激励

对经营层及核心管理人员实行“基本薪酬+绩效薪酬+专项奖励”的分配办法。

（1）基本薪酬

总经理按 33 万元执行，其他经营层及核心管理人员按总经理基本薪酬的 0.8-0.85 倍执行，其中副总经理按照 0.85 倍执行，核心管理人员按照 0.8 倍执行。

（2）绩效薪酬：根据公司年度经营业绩考核指标的完成情况，结合年度绩效考核情况确定，具体如下：

①完成年度核心指标（4 个指标均完成）：按经营层及核心管理人员基本薪酬总和的 1 倍计提经营层及核心管理人员绩效薪酬。

②超年度利润指标奖励：核心指标均完成在核定指标及以上的，对超利润指标计提奖励。每超 1 亿元，经营层及核心管理人员绩效薪酬增加 20 万元。

③以上第（1）项和第（2）项之和构成经营层及核心管理人员绩效薪酬总和。绩效薪酬总和最高不超过经营层及核心管理人员基本薪酬总和的 1.5 倍。

④未完成年度核心指标：

当年度完成核心指标在 90%-99%的，按照经营层及核心管理人员基本薪酬总和的 0.8 倍计提经营层及核心管理人员绩效薪酬；

当年度完成核心指标在 80%-89%的，按照经营层及核心管理人员基本薪酬总和的 0.6 倍计提经营层及核心管理人员绩效薪酬；

当年度完成核心指标在 70%-79%的，按照经营层及核心管理人员基本薪酬总和的 0.5 倍计提经营层及核心管理人员绩效薪酬；

当年度完成核心指标在 70%以下的，不计提经营层及核心管理人员绩效薪酬；

年度绩效下降到一定水平且无正当理由的，基本薪酬按比例下降。

（3）专项奖励

在公司生产经营、改革发展等重大事项中做出突出贡献的，可以给予经营层及核心管理人员专项奖励，参照公司相关制度执行。

总经理的全年总薪酬（基本薪酬+绩效薪酬+专项奖励）不得超过其基本薪酬的3倍。

3. 考核

（1）扣罚指标：每有一项指标未完成，根据实际完成值与目标的差异情况扣减经营层及核心管理人员绩效薪酬总和的2~10万元。

（2）否决指标：为体现企业发展成果共享理念和强化社会责任履行，将职工人均收入增长作为企业发展成果共享指标，职工人均收入增长达不到规定比例，扣减经营层及核心管理人员绩效薪酬总和的10%。

（3）按《攀钢集团钒钛资源股份有限公司2018年专业考核细则》执行各项专项工作考核。

4. 党委书记、纪委书记、工会主席等党群干部的薪酬参照同职级经营层及核心管理人员薪酬待遇执行。

5. 当市场出现较大波动时，具体激励与考核意见由董事会决定。

（四）基本薪酬发放与绩效薪酬分配原则

1. 基本薪酬：按月平均发放。

2. 绩效薪酬：根据经营业绩目标责任制、按照差异化原则对公司经营层及核心管理人员进行绩效薪酬分配。

3. 扣罚指标考核和否决指标考核：按照扣罚绩效薪酬的总额度根据责任大小对公司经营层及核心管理人员提出考核建议。

（五）本办法经薪酬与考核委员会讨论同意，并提交董事会审议通过实施。

根据本公司章程有关规定，适用于本办法的董事曾显斌、杨秀亮就本议案回避了表决。

本议案表决结果：7 票同意，0 票反对，0 票弃权。

特此公告。

攀钢集团钒钛资源股份有限公司董事会

二〇一八年八月二十三日