

招商局能源运输股份有限公司  
股票期权计划实施考核办法

二〇一九年一月

招商局能源运输股份有限公司（以下简称“招商轮船”或“公司”）为了建立与公司业绩和长期战略紧密挂钩的激励机制，完善整体薪酬结构体系，为公司业绩长期持续发展奠定人力资源竞争优势，特制定《招商局能源运输股份有限公司股票期权计划（草案）》（以下简称“股票期权计划”）。为保证股票期权计划顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《招商局能源运输股份有限公司公司章程》的相关规定，结合公司内部目前正在实施的《招商局能源运输股份有限公司员工绩效考核办法》，制定股票期权计划实施考核办法。

## 一、总则

### （一）目的

进一步完善公司治理结构，健全公司激励与约束机制，保证股票期权计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股票期权计划的激励作用，进而实现公司的可持续发展和为股东带来更高效更持续的回报。

### （二）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客观的评价，实现股票期权激励与本人工作业绩、行为表现紧密结合。

### （三）考核对象

本办法适用于股票期权计划所确定的所有激励对象，

范围包括所有接受股票期权授予的董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心管理骨干和技术人员。

## 二、考核组织职责权限

- （一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责考核工作；
- （二）公司薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；
- （三）由薪酬与考核委员会授权公司行政人事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与监督；
- （四）公司行政人事部、财务部等相关业务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、考核体系

### （一）考核内容

公司倡导高绩效导向的文化，对考核对象的工作业绩和行为表现进行客观评价，促进公司与考核对象绩效的持续改善和提升。

### （二）考核项目与指标

激励对象依照《招商局能源运输股份有限公司员工绩效考核办法》中规定的考核指标进行考核。

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。

### （三）考核等级及评价标准

考核等级	考核得分	评价标准
优秀	90分（含90分）-100分	一贯达到和超过所要求目标，做出对全公司有重大或积极意义的贡献
良好	80分（含80分）-90分	工作能力良好，胜任该岗位的要求，可通过培训或指引进一步提升其能力
合格	60分（含60分）-80分	能够满足该岗位的基本任职要求，但在部分领域急需作出改进
不合格	60分以下	完全不满足岗位要求，建议淘汰

### （四）考核流程

1. 考核每年进行一次；
2. 公司行政人事部等相关部门负责具体考核操作，根据被考核人年度工作业绩目标完成情况及行为表现情况进行评估，并形成被考核人年度绩效考核结果。其中，董事、高级管理人员的年度考核结果需报公司薪酬与考核委员会备案。

### （五）考核结果管理

1. 在授予前一年度，个人绩效考核等级为不合格的激励对象不能参与股票期权的授予；

2. 在每一生效年度，当公司经营业绩满足股票期权生效业绩条件时，个人前一年度绩效考核等级与股票期权实际可生效数量占本批应生效数量的比例关系如下：

个人业绩评价等级	个人实际可生效股票期权 占本批应生效股票期权的比例
优秀	100%
良好	100%
合格	80%
不合格	0%

3. 考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，公司薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

4. 考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会或行政人事部等相关部门应在考核结束后三十个工作日内向被考核人通知考核结果。

#### 四、附则

本办法自股东大会通过之日施行，由董事会负责解释及修订。