

招商局公路网络科技控股股份有限公司
股票期权激励计划绩效管理办法

二〇一九年三月

招商局公路网络科技控股股份有限公司（以下简称“招商公路”、“公司”或“本公司”），为了通过建立长期激励机制加速实现战略转型、促进业务创新与拓展，促进股东价值的最大化和国有资产保值增值，完善公司治理，深化薪酬制度改革，吸引和保留实现公司战略目标所需的关键人才，促进公司长远战略目标的实现，特制订《招商局公路网络科技控股股份有限公司股票期权激励计划（草案）》（以下简称“股票期权计划”）。为保证上述股票期权激励计划经相关机构批准后顺利实施，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、规范性文件与《招商局公路网络科技控股股份有限公司绩效管理办法》，针对股票期权激励计划的实施，特制订本绩效管理办法。

一、总则

（一）目的

1、健全招商公路激励与约束相结合的长期激励机制，充分调动公司董事、高级管理人员以及对公司经营业绩和持续发展有直接影响的核心理管理骨干和技术人员在内的激励对象的积极性，鼓励其与公司共同发展，保障公司股票期权计划的顺利实施；

2、为股票期权激励计划激励对象的资格认定提供合理、有效考核依据；

3、为股票期权的授予和行权、个人获授期权实际生效比例提供业绩挂钩依据；

4、切实发挥招商公路股票期权计划的激励作用，鼓励激励对象与公司共同发展，达到股权激励的目的，支持公司战略转型和持续发展，进而确保国有资产的保值增值。

（二）原则

1、业绩导向原则

通过绩效目标的引导和考核，激励员工提升自身绩效，并关注组织目标，提升公司整体经营业绩；

2、全员参与原则

通过绩效目标自上而下的层层分解，将公司战略目标落实到各部门及员工，保证公司战略目标落地；

3、定量为主、定性为辅原则

绩效指标及目标设定以定量为主、定性为辅，增强绩效考核的科学性和公正性。

（三）被考核对象

本办法适用于《招商局公路网络科技控股股份有限公司股票期权激励计划(草案)》中所确定的全体激励对象，范围包括：1) 招商公路公司董事、高级管理人员及核心管理人员；2) 招商公路其他层级人员，即对上市公司整体业绩和

持续发展有直接影响的核心管理骨干和技术人员。

二、管理机构及职责

(一) 公司董事会负责制订本办法与提出修订草案，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人力资源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) 公司人力资源部、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

1、公司层面：反映股东回报、持续成长能力、运营质量的业绩；

2、激励对象个人层面：任一被考核对象的工作业绩和行为表现；公司董事、高级管理人员还须接受经济责任审计。

(二) 考核指标

1、公司层面

业绩指标	第一批生效	第二批生效	第三批生效
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益	生效时点 ¹ 前一财务年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损	生效时点前一财务年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损	生效时点前一财务年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损

¹ 各批次生效时点前一财务年度，为生效时点经审计财务数据可得的前一财务年度，下同。

后的净资产收益率	益后的净资产收益率不低于【8.5】%，且不低于对标企业同期75分位值	益后的净资产收益率不低于【8.5】%，且不低于对标企业同期75分位值	益后的净资产收益率不低于【8.5】%，且不低于对标企业同期75分位值
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润复合增长率	生效时点前一财务年度相较授予时点前一财务年度 ² 的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润复合增长率不低于【8.0】%，且不低于对标企业同期75分位值	生效时点前一财务年度相较授予时点前一财务年度的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润复合增长率不低于【8.5】%，且不低于对标企业同期75分位值	生效时点前一财务年度相较授予时点前一财务年度的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润复合增长率不低于【9.0】%，且不低于对标企业同期75分位值
经济增加值(EVA)	生效时点前一财务年度公司EVA达成集团下达的目标	生效时点前一财务年度公司EVA达成集团下达的目标	生效时点前一财务年度公司EVA达成集团下达的目标

其中，归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净资产收益率=当期归属上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润/[（期初归属上市公司股东的净资产+期末归属上市公司股东的净资产）/2]

归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润复合增长率=(当期归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润÷基准年³归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润)^(1/年数)-1

² 授予时点前一财务年度，为授予时点经审计财务数据可得的前一财务年度，下同。

³ 授予时点前一年度财务年度及以前年度的净利润复合增长率核算基准年为2014年，授予时点前一财务年度以后年度的净利润复合增长率核算基准年为授予时点前一财务年度。

上述对标企业的选取遵循行业属性相同、资本市场一致、经营规模可比、经营业绩有效原则,选择 A 股上市的运输业、营业收入相近的 20 家标杆组公司。以下为对标公司名单:

序号	对标公司名称	股票代码
1	皖通高速	600012. SH
2	福建高速	600033. SH
3	赣粤高速	600269. SH
4	重庆路桥	600106. SH
5	大众交通	600611. SH
6	宜昌交运	002627. SZ
7	海汽集团	603069. SH
8	吉林高速	601518. SH
9	申通地铁	600834. SH
10	东莞控股	000828. SZ
11	龙江交通	601188. SH
12	盐田港	000088. SZ
13	德新交运	603032. SH
14	强生控股	600662. SH
15	锦江投资	600650. SH
16	山东高速	600350. SH
17	四川成渝	601107. SH
18	恒通股份	603223. SH
19	原尚股份	603813. SH
20	天顺股份	002800. SZ

2、激励对象个人层面

1) 公司董事、高级管理人员与同级激励对象：依照《招商局集团管理的高级管理人员绩效考核规定》与《招商局公路网络科技控股股份有限公司绩效管理办法》中规定的考核指标等相关要求进行考核。

2) 其他激励对象：依据《招商局公路网络科技控股股份有限公司绩效管理办法》中规定的绩效考核要求进行考核。

被考核人在考核期内发生岗位变动的，考核指标根据其岗位变动进行调整。年终统计时，按照前后岗位任职时间确定权重，汇总计算该被考核人个人年度绩效考核得分及绩效等级。调动到新岗位有过渡期的，过渡期时间应予扣除。

（三）绩效等级及评价标准

1、公司董事、高级管理人员与同级激励对象：绩效等级及评价标准依据公司经营业绩指标完成情况，或与个人约定的绩效条件进行评价；经营业绩指标未达成的，绩效等级不得高于“C待改进”。

2、其他激励对象：激励对象的个人年度绩效等级分为五档，即“S卓越”、“A有效”、“B称职”、“C待改进”、“D不合格”。

（四）考核流程

1、考核每年进行一次；

2、招商公路人力资源部负责具体考核操作，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，招商公路董事、高级管理人员的年度考核结果和经济责任审计结果须报公司薪酬与考核委员会备案。

（五）考核结果的运用

在招商公路公司业绩达到股票期权生效条件，且所授股票期权满足生效时间安排时，激励对象个人实际可生效股票期权比例将在个人本批应生效股票期权范围内，根据个人年度绩效考核结果进行确定。具体挂钩方式如下表所示：

个人年度绩效等级	个人实际可生效股票期权占本批个人应生效股票期权的比例
B 称职及以上	100%
C 待改进	80%
D 不合格	0

3、若激励对象某一股票期权行权期的个人年度绩效等级为“C 待改进”或以上，则其当期绩效表现达到行权条件，在满足其他行权条件下，可以申请当期实际可生效股票期权的行权；若激励对象的个人年度绩效等级为“D 不合格”，则其当期业绩表现未达到行权条件，取消其该期股票期权行权资格；

4、对于公司董事、高级管理人员，如果任期内经济责任审计中发现经营业绩不实、国有资产流失、经营管理失职以及存在重大违法违纪的行为，则其获授的股票期权（包括未生效的和已生效未行权的）全部失效；已经行权获得的股

权激励收益应当上交招商公路。

（六）考核结果的管理

1、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，招商公路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。

2、考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，招商公路薪酬与考核委员会或人力资源部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

本办法由董事会负责解释及修订，并提交公司股东大会审议通过后生效。