

招商局港口集团股份有限公司
股票期权激励计划实施考核办法

二〇一九年十月

招商局港口集团股份有限公司（以下简称“招商港口”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《招商局港口集团股份有限公司股票期权激励计划（草案）》（以下简称“股票期权激励计划”）。为保证股票期权激励计划顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《招商局港口集团股份有限公司章程》的相关规定，结合公司内部绩效考核管理制度，制定股票期权激励计划实施考核办法。

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，保证股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股票期权激励计划的激励作用，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激励计划所确定的所有激励对

象，范围包括所有接受股票期权激励授予的董事（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，并授权董事会提名、薪酬与考核委员会负责考核工作；

（二）公司董事会提名、薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；

（三）由董事会提名、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，董事会提名、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、财务管理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价值观进行评价，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

对于公司董事、公司高级管理人员以及其他同级激励对象，依照招商局集团有限公司高级管理人员绩效考核规

定与招商局集团有限公司对于二级公司高级管理人员的年度绩效考核指标等相关要求进行考核。对于总部与所属公司其他激励对象，依据公司内部绩效考核管理制度中规定的绩效考核指标进行考核。

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

激励对象的个人年度绩效结果等级分为六档：**S** 卓越、**A** 优秀、**B** 良好、**C** 合格、**D** 待改进、**E** 不合格。

（四）考核流程

1. 考核每年进行一次；
2. 公司人力资源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董事会提名、薪酬与考核委员会备案。

（五）考核结果管理

1. 在股票期权授予时点最近一个会计年度，个人绩效考核等级为不合格的激励对象不能参与当期股票期权的授予；

2. 在每一生效年度，当公司经营业绩满足当期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：

个人绩效评价等级	个人实际可生效股票期权 占本批应生效股票期权的比例
S 卓越	100%
A 优秀	100%
B 良好	100%
C 合格	100%
D 待改进	80%
E 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，公司董事会提名、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，董事会提名、薪酬与考核委员会或人力资源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。