

中远海运特种运输股份有限公司 股权激励计划实施考核管理办法

为保证中远海运特种运输股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，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，激励公司董事、高级管理人员、公司总部部门管理人员（含总经理助理）及所属子公司领导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，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、公司总部部门管理人员（含总经理助理）及所属子公司领导人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员等激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）股票期权的授予业绩条件：

1、公司层面业绩考核

2017 年营业收入增长率不低于 9%，EOE 不低于 14%，且上述指标不低于对标企业 50 分位值，2017 年完成集团下达的 EVA 指标。

2、激励对象个人层面考核：

所有激励对象在授予前一年度绩效考核均为合格及以上。

(二) 股票期权的行权业绩条件:

1、公司层面业绩考核

本计划股票期权行权的业绩条件如下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2017年业绩为基数, 2019年营业收入复合增长率不低于5%, EOE不低于13%, 上述指标均不得低于对标企业75分位值, 2019年完成公司董事会下达的EVA指标且 $\Delta EVA > 0$, $\Delta EVA = \text{当期EVA} - \text{上期EVA}$ 。
第二个行权期	以2017年业绩为基数, 2020年营业收入复合增长率不低于5.2%, EOE不低于13.5%, 上述指标均不得低于对标企业75分位值, 2020年完成公司董事会下达的EVA指标且 $\Delta EVA > 0$, $\Delta EVA = \text{当期EVA} - \text{上期EVA}$ 。
第三个行权期	以2017年业绩为基数, 2021年营业收入复合增长率不低于5.5%, EOE不低于14%, 上述指标均不得低于对标企业75分位值, 2021年完成公司董事会下达的EVA指标且 $\Delta EVA > 0$, $\Delta EVA = \text{当期EVA} - \text{上期EVA}$ 。

注: $EOE = \text{EBITDA} / \text{平均净资产}$, 其中, 税息折旧及摊销前利润 (EBITDA) 为扣除所得税、利息支出、折旧与摊销之前的净利润, 平均净资产为期初与期末所有者权益之和的算术平均。

在选取业绩考核指标时, 结合国资委要求和公司的未来战略规划及经营管理实际情况, 公司选取营业收入复合增长率、EOE 以及 EVA 完成情况作为考核指标并考虑公司历史业绩的基本情况确定未来业绩完成水平。这几项指标的完成情况可以集中反映国资委对控股企业收益性和成长性的要求。

期权的行权条件达成, 则激励对象按照计划规定行权。反之, 若行权条件未达成, 则公司按照本计划, 激励对象所获期权当期可行权份额注销。

在年度考核过程中同行业企业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值, 则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

2、个人层面绩效考核

公司制定《中远海运特种运输股份有限公司股票期权激励计划实施考核管理办法》, 对激励对象的绩效考核做相应的规定。当期可行权部分股票期权, 以激励对象上一年度绩效考核是否合格作为前提条件。具体如下:

根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果, 原则上绩效评价结果划分为优秀 (A)、良好 (B)、合格 (C)、和不合格 (D) 四个档次。考核评价表适用于考核对象。

考评结果	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
标准系数	1.0	1.0	0.9	0

个人当年实际行权额度 = 标准系数 × 个人当年计划行权额度。

激励对象未能行权的部分，公司将按照本计划的规定，取消该激励对象期权的当期部分额度，期权由公司注销。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象获授或股票期权行权的前一会计年度。

(二) 考核次数

股票期权激励计划行权考核年度每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

(二) 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。