

中国国际海运集装箱（集团）股份有限公司

股票期权激励计划实施考核办法

中国国际海运集装箱（集团）股份有限公司（以下简称为“公司”）为进一步完善公司治理结构，健全公司激励和约束机制，确保公司发展目标的实现，促进公司长期稳定发展，倡导公司与个人共同持续发展的理念和企业文化，激励长期价值的创造，制定了《中国国际海运集装箱（集团）股份有限公司股票期权激励计划》，拟授予激励对象6,000万份股票期权。为配合该计划的实施，现根据《公司法》、公司《章程》及其他有关法律、法规规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的、原则

本办法通过对公司董事（不包括独立董事、外部董事）、高级管理人员、其他核心技术（业务）人员的职业道德、态度、能力、业绩等工作绩效的正确评价，进而积极地利用股权激励机制，提高管理绩效，实现公司和全体股东利益最大化。

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绩效进行评价，实现股票期权激励与本人业绩、能力、态度紧密结合。

二、考核对象

- 1、公司董事（不包括独立董事、外部董事），均依《公司法》及《公司章程》产生；
- 2、高级管理人员，必须经公司董事会聘任；
- 3、其他核心技术（业务）人员。

上述考核对象必须在本次期权的考核期内于公司或公司的控股子公司任职并与公司签署劳动合同。

三、职责权限

- 1、董事会下设的薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责组织考核工作并审核考核结果。

2、公司董事（不包括独立董事、外部董事）和高级管理人员（以下统称“高管人员”），由薪酬与考核委员会进行考核。其他人员由其上级主管进行考核。

3、公司人力资源部负责协助薪酬与考核委员会完成与考核相关的组织与实施工作，公司财务管理部负责相关财务数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司董事会负责本办法的审批。

四、考核办法

1、考核维度及周期：按照公司统一业绩管理体系的要求，从绩效及中集核心价值观两个纬度进行考核。

（1）绩效

依据被考核者个人年度工作计划的完成情况进行评价，工作计划根据集团中长期战略目标和年度经营计划逐层分解形成。评价结果分为超出期望、符合期望和不符合期望三个等级。

（2）核心价值观评价

依据公司核心价值观的要求，从诚信为本、简明高效、客户至上、创新无限、尽心尽力、尽善尽美等方面对被考核者的行为进行评价。评价结果分超出期望、符合期望和不符合期望三个等级。

2、考核周期：股票期权激励计划有效期内，每年一次。

五、考核程序

1、确定考核对象：

公司人力资源部协助薪酬与考核委员会对考核对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。

2、确定考核目标：

年初，公司人力资源部组织被考核对象制订年度工作计划、明确考核指标和目标，并备案作为考核依据，其中高管人员的考核目标需报薪酬与考核委员会审核确认。

3、确认考核结果：

年底，公司人力资源部组织考核实施，高管人员的考核结果需报薪酬与考核委员会审核确认，其他人员的考核结果报薪酬与考核委员会备案。

考核结果等级标准如下图所示，其中：

(1) “高绩效员工”、“符合期望员工（高）”和“符合期望员工（中）”为考核合格员工。

(2) “低绩效员工”和“符合期望员工（低）”为考核不合格员工。

绩效	超出期望		符合期望员工 (高)	高绩效员工
	符合期望	符合期望员工 (低)	符合期望员工 (中)	符合期望员工 (高)
	不符合期望	低绩效员工	符合期望员工 (低)	
		不符合期望	符合期望	超出期望
	核心价值观			

4、考核申诉

如被考核对象对考核结果或考核等级有异议，可在考核结果反馈表发放之日起5个工作日内向公司人力资源部提出申诉，公司人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确存在不合理，可向薪酬与考核委员会提出异议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果或等级。

六、考核结果反馈及应用

1、考核结果反馈

每次考核结束后，由公司人力资源部统一制作反馈表一式二份，一份备案，另一份反馈至被考核对象本人。

2、考核结果作为股票期权授予和行权依据。

七、考核记录

1、公司人力资源部应保留所有考核记录。

2、为保证考核记录的有效性，考核记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、记录保存期十年，对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源部统一销毁。

4、相关人员责任

（1）考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格。

（2）各系统负责人负责本系统绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

中国国际海运集装箱（集团）股份有限公司

二零零八年四月二十八日