

中国船舶重工集团动力股份有限公司 股票期权激励计划考核管理办法

中国船舶重工集团动力股份有限公司

股票期权激励计划考核管理办法

为进一步促进中国船舶重工集团动力股份有限公司（以下简称“公司”）建立、健全激励与约束机制，完善公司法人治理结构，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，使股东、公司和激励对象的利益保持一致，保证公司股权激励计划的有效实施，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》以及中国证监会《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、行政法规、部门规章及规范性文件，以及《中国船舶重工集团动力股份有限公司公司章程》、《中国船舶重工集团动力股份有限公司股票期权激励计划》（以下简称“股票期权激励计划”）的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

一、考核目的

通过实施科学、公正的绩效评价与考核，并将绩效考核结果与公司股权激励相挂钩，引导股权激励对象不断提高绩效水平，并与公司共同发展，进而提升公司凝聚力和竞争力，促进公司的长远发展。

二、考核原则

考核评价坚持公正、公平、公开的原则，坚持绩效导向的原则，严格按照本考核办法对考核对象的工作业绩进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，实现股票期权激励计划与激励对象工作绩效、能力、态度紧密结合。

三、考核组织及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

（二）公司综合管理部和人力资源部负责考核工作的具体实施。

（三）公司人力资源部、财务部、生产管理部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

四、考核对象

本办法适用于经公司股东大会批准的公司股票期权激励计划所确定的所有激励对象。

五、考核体系

（一）考核内容

股权激励的考核坚持以提高绩效为导向、以个人工作业绩为考核依据的原则，对公司股票期权激励计划所涉及的各类激励对象的考核，按公司现行绩效考评体系相关规定执行。其中：

1、对公司高级管理人员的绩效考核，按照《中国船舶重工集团动力股份有限公司高级管理人员业绩考核和薪酬管理暂行办法》执行。

考核指标以满分 100 分进行量化考核，其中：

A、年度方针目标项目落实情况。（占 30 分）

B、公司办公会决定完成情况。（占 30 分）

C、民主评价。（占 40 分）

业绩考核得分 $S=A+B+C$

2、对公司各子、分公司及内部相对独立经营单元中级管理人员的业绩考核，由综合管理部根据《经营成果考核办法》给出评价分数 A（满分 50 分），根据《中级管理人员业绩考核暂行办法》给出评价分数 B（满分 50 分）。考核得分 $S=A+B$ 。

其中，《经营成果考核办法》规定的考核指标主要包括：产值、收入、利润、经济增加值、质量损失率等，并依据不同类型经营单元分别设置不同权重。

3、对公司各职能部门中级管理人员的绩效考核，由综合管理部按照《职能部门绩效考核办法》确定评价系数 A（满分 50 分），根据《中级管理人员业绩考核暂行办法》给出评价系数 B（满分 50 分）。考核得分 $S=A+B$ 。

其中，《职能部门绩效考核办法》规定的考核指标主要包括：方针目标项目完成率、经营计划项目完成率以及专业指标兑现率。

4、对核心骨干人员的绩效考核，由人力资源部按照《普通员工个人绩效管理暂行办法》执行。参照考评标准对考核项目进行定性评价打分，考核项目包括：

- A、工作成绩：工作效率、执行力、工作质量、工作数量、创新改进；
- B、工作态度：纪律性、协调性、积极性、责任感、团队合作性；
- C、工作能力：知识技能、计划能力、开发能力、沟通能力、指导监督。

（二）考核评定

根据绩效考核分数，将考评结果评定为四个等级。评定等级将作为确定被激励对象不同解锁系数的依据。

具体考核评定结果与对应行权系数关系见下表：

考核分数	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
评定等级	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
行权系数	1	1	0.9	0

注：1、激励对象上一年度考核结果达到合格等级及以上，且符合其他行权条件的，可以依据对应行权系数按规定申请行权。

2、考核等级为不合格等级的激励对象，取消该激励对象当期行权额度。

3、若同一对象连续两年考核为不合格等级，公司有权取消其剩余行权额度。

4、激励对象按规定不能行权部分的股票期权由公司注销。

（三）否决性指标

1、被激励对象在绩效考核期间内触犯法律被刑事拘留或发生重大违纪行为，以及公司管理层认定的出现严重损害公司利益、声誉、形象等相关事项，相关责任人当年的考核结果等级将被一票否决，直接评定为不合格。

2、激励对象如存在任何被证明违反公司股票期权激励计划中有关股票期权的获授条件和行权条件规定的行为，该激励对象将被取消股权激励资格。

（四）考核期间

激励对象股票期权行权前一会计年度。

（五）考核次数

股票期权的行权期间每年度一次。

六、考核流程

（一）年初，公司主管部门制定被激励对象年度工作业绩目标，并以目标责任书等形式予以确定。

（二）年度末，考核主管部门对被激励对象进行考核，相关考核材料需备案。

（三）考核结果报公司薪酬与考核委员会审核。

七、考核结果管理

（一）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，公司可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，负责考核的人员须在考核结束后 10 个工作日内向被考核人通知考核结果。

如被考核人对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（三）考核结果归档

考核结束后，考核结果由公司人力资源部作为保密资料归档，保存期为五年。

八、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法自公司股东大会审议通过之日起实施。

中国船舶重工集团动力股份有限公司董事会

二〇一六年【】月【】日