

**海南海峡航运股份有限公司
2022 年股票期权激励计划
实施考核管理办法**

二〇二二年九月

海南海峡航运股份有限公司（以下简称“海峡股份”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《海南海峡航运股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（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《海南海峡航运股份有限公司章程》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、考核目的

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、考核原则

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、考核范围

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、核心管理和业务骨干人员。

四、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

薪酬与考核委员会负责考核工作；

（二）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；

（三）由董事会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。

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

2021 年度公司层面业绩考核达标，即达到以下条件：

（1）公司的归母扣非净资产收益率（ROE）不低于 6.0%且不低于同期对标企业 50 分位；以 2018 年为基期，营业收入复合增长率不低于 5%且不低于同期对标企业 50 分位（营业收入按公司 2021 年资产重组同口径进行追溯调整）；EVA 达成集团下达指标的分解考核要求；

（2）公司未发生监管及本计划规定的不允许实施股权激励的情形；

2. 激励对象个人层面业绩考核

激励对象在授予前一年度绩效考核为基本称职及以上，且未发生监管及本计划规定的不允许参与股权激励的情形。

（二） 股票期权的生效业绩条件

本次激励计划拟基于公司未来业绩目标的增长设置生效业绩条件。当海峡股份的各业绩指标同时满足生效条件，且公司不存在国务院国资委、中国证监会相关规定所列的不得生效的情形时，股票期权方可按照生效安排生效，具体生效条件如下：

（1）本计划授出的股票期权（包括预留部分股票期权）的公司业绩考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。在每一个考核年度，如公司业绩同时达到以下条件，则公司业绩系数为 1；如未能同时达到以下条件，则公司业绩系数为 0：

业绩指标	第一批生效 第一个考核年度（即 2023 年）	第二批生效 第二个考核年度（即 2024 年）	第三批生效 第三个考核年度（即 2025 年）
归属于上市公司股东并扣除非经常性损益的净资产收益率（ROE）	不低于 7.0%，且不低于同期对标企业 75 分位	不低于 7.5%，且不低于同期对标企业 75 分位	不低于 8.0%，且不低于同期对标企业 75 分位
以 2021 年为基期，营业收入复合增长率	不低于 10.5%，且不低于同期对标企业 75 分位	不低于 11.5%，且不低于同期对标企业 75 分位	不低于 12.5%，且不低于同期对标企业 75 分位
经济增加值（EVA）	达成集团下达指标的分解考核要求，且 Δ EVA 为正	达成集团下达指标的分解考核要求，且 Δ EVA 为正	达成集团下达指标的分解考核要求，且 Δ EVA 为正

注：1. 激励计划有效期内，如公司有增发、配股等事项导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额。 2. 计算公司业绩指标达成值时将剔除资产减值、因实施股权激励计划产生的激励成本等的影响。 3. 如对标企业退市、主营业务发生重大变化或由于资产重组导致经营业绩发展重大变化，将由董事会根据股东大会授权对相关对标企业进行剔除或更换。 4. 如对标企业的实际经营

结果出现偏离幅度过大的极端情况，将由董事会根据股东大会授权对相关企业相关指标计算值进行剔除或调整。 5. 公司董事会有权根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标、目标水平进行调整和修改，并履行相应的审批备案程序。 6. 对标企业名单如下：

股票代码	公司简称	股票代码	公司简称	股票代码	公司简称
000507.SZ	珠海港	600279.SH	重庆港	601228.SH	广州港
000520.SZ	长航凤凰	600428.SH	中远海特	601298.SH	青岛港
000582.SZ	北部湾港	600575.SH	淮河能源	601326.SH	秦港股份
000905.SZ	厦门港务	600717.SH	天津港	601872.SH	招商轮船
001872.SZ	招商港口	600798.SH	宁波海运	601880.SH	辽港股份
002040.SZ	南京港	601000.SH	唐山港	601975.SH	招商南油
600017.SH	日照港	601008.SH	连云港	603167.SH	渤海轮渡
600026.SH	中远海能	601018.SH	宁波港	603565.SH	中谷物流
600190.SH	锦州港				

7. 在计算营业收入复合增长率时，营业收入基准值按公司 2021 年资产重组同口径进行追溯调整。

（2）在每一个生效年度的最近一个会计年度，本公司未发生监管及本计划规定的不允许实施股权激励的情形；

（3）在每一个生效年度的最近一个会计年度，激励对象个人未发生监管规定的不符合生效条件的情形。激励对象个人生效的期权数量根据上一年度个人绩效考核结果进行调节：

生效前一年绩效等级	优秀或称职	基本称职	不称职
个人业绩系数	100%	80%	0

个人实际可生效股票期权数量=个人当期计划生效的股票期权数量×公司业绩系数×个人业绩系数。

仅已生效的股票期权能够行权，未生效的部分不得行权。

六、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。

七、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。

八、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。