

**海越能源集团股份有限公司**  
**2018 年限制性股票和股票期权激励计划**  
**实施考核管理办法**

海越能源集团股份有限公司（以下简称“公司”）按照《海越能源集团股份有限公司 2018 年限制性股票和股票期权激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划草案”）对公司董事、高级管理人员、公司及控股子公司核心骨干以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工（以下简称“激励对象”）实施股权激励。

为保证公司股权激励计划的顺利实施，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规、部门规章以及《海越能源集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制订本考核办法。

**第一章 总则**

**第一条 考核目的**

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善责、权、利相一致的激励与约束机制，促进公司董事、高级管理人员、公司及控股子公司核心骨干以及其他员工诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

**第二条 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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

**第三条 考核范围**

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员、公司及控股子公司核心骨干以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工。

股权激励计划中对预留部分的激励权益授予的激励对象的考核同首次授予的激励对象。

## 第二章 考核组织管理机构

### 第四条 考核机构

1、公司董事会负责领导和组织对股权激励计划的激励对象的考核工作，并负责对董事、高级管理人员进行考核。

2、公司董事会下设绩效考核工作小组，负责对除董事及高级管理人员以外的其他人员进行考核，由公司总经理、各部门总经理及被考核对象的直接主管、人力资源部总经理组成。

3、公司人力资源部、财务部及其它相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

### 第五条 考核程序

1、公司董事会下设的绩效考核工作小组负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告，并提交董事会审核。

2、公司董事会下设的绩效考核工作小组将对公司及控股子公司核心骨干以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工的绩效考核报告提交公司董事会审核。董事及高级管理人员的绩效考核报告由公司董事会审核。

### 第六条 考核期间与次数

股权激励计划授予的激励股票，在解除限售期/行权期的三个会计年度中，分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售/行权条件。

## 第三章 考核内容、考核方式、结果运用与管理

### 第七条 考评评价指标及评价标准

考评分为公司层面业绩考核要求和激励对象个人层面绩效考核要求。

#### 1、考评评价指标

##### (1) 公司层面业绩考核指标

由净利润增长率和净资产收益率两项指标构成。

##### (2) 激励对象个人层面绩效考核指标

按公司考核办法实施。

## 2、考评评价标准

### (1) 公司层面业绩考核评价标准

各指标在每一考核年度的目标值为：

解除限售/行权安排	业绩考核指标
第一个解除限售期/行权期	2018 年净利润 1.60 亿元, 2018 年加权平均净资产收益率不低于 6%
第二个解除限售期/行权期	2019 年净利润 1.75 亿元, 2019 年加权平均净资产收益率不低于 6%
第三个解除限售期/行权期	2020 年净利润 1.90 亿元, 2020 年加权平均净资产收益率不低于 6%

其中，净利润是指扣除当年股权激励成本前的净利润。若公司发生再融资行为，则融资当年以扣除融资数量后的净资产为计算依据。

### (2) 激励对象个人工作绩效考核评价标准：

a、激励对象个人考核指标——财务考核指标、年度 KPI 考核指标、年度培训考核指标、部门协同效率考核指标。

b、考核依据：每年度，激励对象与公司签署的《个人 KPI 绩效责任书》；

c、考核内容：

公司主要从财务维度、KPI 管理指标维度、年度配需计划维度、部门协同效率维度的四个维度设置考核指标和考核内容对激励对象进行考核。各项考核指标分别由相关部门提供考核数据：

序号	考核内容	指标定义	考核数据评估方
1	财务指标	净利润实现及加权平均净资产收益率	财务部
2	KPI 指标	以公司年度预算目标为基础分解具体月度考核标准为基础	人资行政部
3	年度培训指标	以激励对象年度初制定的年度培训计划为基础	人资行政部
4	部门协助指标	以月度部门间配合度调查表为基础确认	人资行政部

结合不同激励对象的管理层级、职位类别和主要价值贡献方式、进行不同的考核权重设置。

序号	激励对象	财务维度	KPI 指标维度	年度培训维度	部门协助维度	
1	董事	60%	30%	5%	5%	
2	高级管理人员	60%	30%	5%	5%	
3	中层、核心技术、业务人员	销售业务类	50%	30%	10%	10%
4		技术研发类	30%	50%	10%	10%
5		运营支撑类	20%	60%	10%	10%

d、考核目标调整：根据公司实际情况的变化和工作的需要，调整年初制定的年度工作目标计划时须经直接上级审核后在董事会、薪酬考核工作小组备案。

董事会在审核确定激励对象最终的个人绩效表现时，可对受客观环境等因素影响较大的考核指标和考核结果进行调整。

e、考核结果等级及应用

#### 考核标准等级设想

序号	等级	分数标准	标准评定描述
1	优秀	高于90分（含90分）	出色的、持续超过岗位标准要求
2	良好	80-90分（不含90分）	称职、达到超过岗位标准要求
3	合格	60-80分（不含80分）	基本适合岗位标准要求，仍需努力
4	不合格	低于60分（不含60分）	未能达到岗位标准要求

在绩效考核期间激励对象出现违法违规、内部重大违纪、重大工作失职、重大客户投诉、以及其他严重损害公司声誉、经济利益、企业公众形象的事项，相关激励对象的当年考核结果将一次被定为“不合格”。

前述考核结果作为股权激励计划的解锁依据。考核结果为优秀、良好及合格且符合其他解锁条件的激励对象可以按照股权激励计划草案的相关规定申请解锁；考核结果为“不合格”的激励对象，其所持相应限制性股票/股票期权不能按照股权激励计划草案的相关规定申请解除限售/行权，未解除限售/行权的限制性股票/股票期权由公司按照前述计划规定方式进行回购注销/注销处理。

#### 第八条 考核结果的反馈

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司董事会、薪酬考核委员小组应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，首先应与公司进行沟通。如果不能妥善解决时，董事、高级管理人员向董事会提出申诉，公司及控股子公司核心骨干以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工向董事会绩效考核工作小组提出申诉，董事会、绩效考核工作小组在接到申诉之日起十个工作日内，对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，根据复核结果对考核结果进行修正。

#### **第九条 考核结果归档**

1、考核结束后，所有绩效考核记录作为保密资料由董事会负责归档保存。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

### **第四章 附则**

#### **第十条 解释及生效**

1、本办法由董事会负责解释。

2、本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

海越能源集团股份有限公司董事会

二零一八年七月十八日