

**中石化石油工程技术服务股份有限公司
A 股股票期权激励计划考核管理办法
（草案）**

二〇一六年三月

前言

中石化石油工程技术服务股份有限公司（以下简称为“石化油服”或“公司”）为了进一步完善治理结构，健全激励机制，激励公司高级管理人员以及核心管理、技术、技能骨干勤奋努力工作，确保公司长远发展与股东利益的最大化，拟实施 A 股股票期权激励计划（下简称“激励计划”）。

为保证激励计划顺利实施，确保对激励对象有关期权的分配与行权切合石化油服的实际需求，同时保障方案的公平性、有效性，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、以及石化油服《公司章程》等有关法律、法规的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、工作原则

1. 分层分类。根据管理层次和管理权限，实行分级考核。区分考核对象类别，实行分类考核。
2. 客观公正。根据公司发展战略和经营目标，合理确定各类考核对象的考核指标，客观反映考核对象的绩效表现。
3. 有效激励。将绩效考核与行权安排挂钩，使公司利益、股东利益、激励对象利益保持一致，充分调动激励对象积极性。

二、考核对象

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象，包括：

1. 公司执行董事、高级管理人员，所属单位领导班子成员；
2. 公司现职中层管理人员，所属单位中层正职；
3. 公司及所属单位技术与技能骨干。

三、考核组织及职责

1. 董事会负责本办法的审批。

2. 董事会薪酬委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，负责研究公司执行董事、高级管理人员的考核事项并提出建议。

3. 公司绩效考核领导小组负责审议所属单位领导班子成员绩效考核方案，研究部署绩效考核重要工作事项。

4. 公司及所属单位人力资源、企业管理、财务等相关部门根据管理权限，负责具体组织实施绩效考核工作。

四、考核指标

根据不同的考核对象类别，合理确定不同的考核指标，将定量指标和定性指标相结合，将财务指标和非财务指标相结合，将短期经营成果和长期发展相结合，并根据公司战略不断修正绩效考核指标，引导激励对象行为与公司战略相一致，

1. 对于公司执行董事、高级管理人员，主要考核公司效益目标、企业保值增值、依法合规经营、岗位履职、安全环保、廉洁自律等。

2. 对于所属单位领导班子成员，主要考核单位利润和经营目标、资产收益、岗位履职、安全生产、廉洁从业等。

3. 对于公司现职中层管理人员、所属单位中层正职，主要

考核工作绩效、岗位履职、勤勉敬业、廉洁从业等。

4. 对于技术骨干，主要考核项目攻关与技术创新、科研成果转化、技术诊断服务、人才培养、勤勉敬业等。对于技能骨干，主要考核技术革新、解决现场生产难题、传帮带、勤勉敬业等。

五、考核周期和流程

（一）考核周期

本办法对激励对象的考核周期为一个完整的会计年度。

（二）考核流程

1. 确定考核目标。年初，公司董事会确定公司整体利润目标和 EOE、EVA 等指标，以及执行董事、高级管理人员的年度绩效考核目标。公司绩效考核领导小组确定各所属单位的利润和经营目标，以及各单位班子成员的年度绩效考核目标。公司及各所属单位根据人事管理权限确定各类人员的绩效考核目标和实施方案。绩效责任目标以下达绩效考核任务书、签订绩效责任书等方式予以明确。

2. 中期考核跟踪。绩效考核实施过程中，及时跟踪分析单位及个人绩效目标执行情况，加强绩效沟通与反馈指导，根据实际情况合理调整修正。

3. 年底组织考核。年底前，公司及所属单位根据管理权限和考核职责分工，在考核对象自检自评的基础上，对考核对象进行考核评估，并根据考核评估结果确定绩效等级分布。

4. 考核结果应用。公司董事会办公室、人力资源部汇总年

年度考核结果，拟定相关激励对象年度期权行权方案，报董事会审议后执行。

各考核等级结果对应年度个人绩效考核系数，激励对象各批行权数量等于每批可行权的期权数量上限与对应年度个人绩效考核系数的乘积。年度个人绩效考核为称职及以上的，年度个人绩效考核系数为 1.0；年度个人绩效考核为不称职的，年度个人绩效考核系数为 0。

六、其他

各所属单位根据本单位实际制定具体的绩效考核实施细则。

中石化石油工程技术服务股份有限公司

2016 年 3 月 29 日