

# 青岛双星股份有限公司

## 2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证公司限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员及公司董事会认为应当激励的中层管理人员、核心骨干诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

### 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，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、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，保证公司限制性股票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，以实现限制性股票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 考核对象

《青岛双星股份有限公司限制性股票激励计划(草案)》所确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员及公司董事会认为应当激励的中层管理人员、核心骨干。

### 第二章 考核组织管理机构

#### 第四条 考核机构

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司战略、人力、财务等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。
- 3、公司战略、人力、财务等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核

结果的材料汇总。

4、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

### 第五条 考核程序

1、公司战略、人力、财务等相关部门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，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。

2、由董事会薪酬考核委员会对绩效考核报告进行审议并做出决议。

### 第六条 考核期间与次数

1、考核期间

限制性股票激励计划考核年度分别为 2018、2019、2020 年度。

2、考核次数

限制性股票激励期间计划解除限售考核年度每年度一次。

## 第三章 考核内容

### 第七条 绩效考核指标

激励对象当年度限制性股票的获授或限制性股票解除限售根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

1、公司层面考核

(1) 授予时考核条件：

1) 以 2013 年-2015 年净利润平均值为基数，2016 年净利润增长率不低于 90%，且不低于对标企业 50 分位值水平或同行业平均水平；

2) 以 2013 年-2015 年净资产收益率平均值为基数，2016 年净资产收益率增长率不低于 40%，且不低于对标企业 50 分位值水平或同行业平均水平；

3) 2016 年度主营业务收入占营业收入的比例不低于 90%。

(2) 解除限售的条件：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	以 2013 年-2015 年净利润平均值为基数，2018 年净利润增长率不低于 150%，以 2013 年-2015 年净资产收益率平均值

	为基数，2018 年净资产收益率增长率不低于 65%，且两者指标都不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平；2018 年度主营业务收入占营业收入的比例不低于 90%。
第二个解除限售期	以 2013 年-2015 年净利润平均值为基数，2019 年净利润增长率不低于 180%，以 2013 年-2015 年净资产收益率平均值为基数，2019 年净资产收益率增长率不低于 75%，且两者指标都不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平；2019 年度主营业务收入占营业收入的比例不低于 90%。
第三个解除限售期	以 2013 年-2015 年净利润平均值为基数，2020 年净利润增长率不低于 230%，以 2013 年-2015 年净资产收益率平均值为基数，2020 年净资产收益率增长率不低于 95%，且两者指标都不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平；2020 年度主营业务收入占营业收入的比例不低于 90%。

注：1、以上“净利润增长率”、“净资产收益率”指标计算均以归属于上市公司股东的净利润和加权平均净资产作为计算依据。

2、“同行业”指中国证监会行业分类中的橡胶和塑料制品业。

3、2016 年度及未来实施公开发行或非公开发行等股份增加行为，新增加的净资产可不计入当年以及未来年度净资产增加额的计算。

## 2、激励对象的个人层面业绩考核

激励对象个人考核分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为出色（A）、良好（B）、达标（C）和不合格（D）四个档次。考核评价表适用于考核对象。

对象个人考核评价表：

考评结果	出色（A）	良好（B）	达标（C）	不合格（D）
标准系数	1.0	1.0	0.9	0

激励对象上一年度考核合格后才具备限制性股票当年度的解除限售资格，个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。当年度激励对象未能解除限售的限制性股票由公司回购注销。

## 第四章 考核结果的应用和管理

### 第八条 考核结果的应用

- 1、个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度
- 2、激励对象上一年度考核达标后才具备限制性股票当年度的解除限售资格

### 第九条 考核结果管理

#### 1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

#### 2、考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

#### 3、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存，保存期至少为五年。

#### 4、考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

## 第五章 附则

第十条 本办法经公司股东大会审议通过后生效并实施，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

青岛双星股份有限公司

2017年12月18日