

# 青岛双星股份有限公司

## 2020 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证公司 2020 年股票期权激励计划的顺利实施，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和其他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、利统一的激励与约束机制，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 2020 年股票期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，以实现股票期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 考核对象

《青岛双星股份有限公司 2020 年股票期权激励计划（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、其他核心骨干。

### 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、由董事会薪酬与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

股票期权激励计划考核年度分别为 2021、2022、2023 年度。

#### 2、考核次数

股票期权激励计划行权考核年度为每年度一次。

## 第三章 考核内容

### 第七条 绩效考核指标

激励对象当年度股票期权的获授或股票期权行权根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

#### 1、公司层面考核

本计划授予的股票期权行权的业绩条件为：

| 行权期    | 业绩考核条件  |
|--------|---|
| 第一个行权期 | 1、以 2017-2018 年净利润均值为基数，2021 年度净利润增长率不低于 60%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；<br>2、以 2017-2018 年净资产收益率均值为基数，2021 年度净资产收益率增长率不低于 25%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；<br>3、2021 年度主营业务收入占营业收入比重不低于 90%。  |
| 第二个行权期 | 1、以 2017-2018 年净利润均值为基数，2022 年度净利润增长率不低于 80%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；<br>2、以 2017-2018 年净资产收益率均值为基数，2022 年度净资产收益率增长率不低于 35%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；<br>3、2022 年度主营业务收入占营业收入比重不低于 90%。  |
| 第三个行权期 | 1、以 2017-2018 年净利润均值为基数，2023 年度净利润增长率不低于 100%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；<br>2、以 2017-2018 年净资产收益率均值为基数，2023 年度净资产收益率增长率不低于 45%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；<br>3、2023 年度主营业务收入占营业收入比重不低于 90%。 |

注：(1) 以上“净利润”均为归属于上市公司股东的净利润，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) 公司属于中国证监会行业分类“制造业”门类下的“橡胶和塑料制品业”，同行业企业为证监会“橡胶和塑料制品业”分类下全部境内A股上市公司。在本激励计划有效期内，如证监会调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据。

(3) 激励计划有效期内，公司实施公开发行或非公开发行、并购等导致净资产增加行为，新增加的净资产及对应产生的净利润可不计入当年以及未来年度净资产及对应净利润增加额的计算。

若股票期权某个行权期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期股票期权不可行权，由公司注销。

## 2、激励对象的个人层面业绩考核

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。

激励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      |

个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度。

若激励对象考核不合格的，公司将按照本计划的规定，注销其相对应行权期所获授但尚未行权的股票期权。

## 第四章 考核结果的应用和管理

### 第八条 考核结果的应用

- 1、激励对象上一年度考核达标后才具备股票期权当年度的行权资格；
- 2、个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度。

### 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法律、法规和规章存在冲突，则以相关法律、法规和规章规定为准。

青岛双星股份有限公司

董事会

2020年10月23日