

青岛森麒麟轮胎股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证青岛森麒麟轮胎股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年股票期权激励计划（以下简称“股票期权激励计划”）的顺利实施，进一步完善公司治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司重要管理骨干、技术骨干、业务骨干人员的主动性、积极性、创造性，保证公司发展战略与经营目标的实现，根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法（2018 年修正）》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司《2022 年股票期权激励计划（草案）》的相关规定，制订本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股票期权激励计划的顺利实施，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，提高股票期权激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于股票期权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员。不含公司独立董事、监事及单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源中心负责具体考核工作，负责向董事会薪酬与考核委员会报告工作。

(三)公司人力资源中心、财务中心等相关部门负责考核信息的收集和整理，并确保真实性和可靠性。

(四) 公司董事会薪酬与考核委员会负责最终考核结果的审核。

五、考核标准

激励对象获授的权益能否行权将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核指标

本激励计划首次及预留授予的股票期权的行权考核年度为2022-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以公司达到业绩考核指标作为激励对象在各行权期的行权条件之一。本激励计划首次及预留授予部分股票期权业绩考核目标如下表所示：

行权期	目标等级	公司业绩考核目标	行权比例
第一个行权期	A	以2021年公司营业收入为基数，2022年公司营业收入增长率不低于35%（含35%），2022年公司销售净利率不低于15%（含15%）	100%
	B	以2021年公司营业收入为基数，2022年公司营业收入增长率不低于35%（含35%），2022年公司销售净利率低于15%	70%
	C	以2021年公司营业收入为基数，2022年公司营业收入增长率低于35%，2022年公司销售净利率不低于15%（含15%）	30%
	D	以2021年公司营业收入为基数，2022年公司营业收入增长率低于35%，2022年公司销售净利率低于15%	0%
第二个行权期	A	以2021年公司营业收入为基数，2023年公司营业收入增长率不低于70%（含70%），2023年公司销售净利率不低于15%（含15%）	100%
	B	以2021年公司营业收入为基数，2023年公司营业收入增长率不低于70%（含70%），2023年公司销售净利率低于15%	70%
	C	以2021年公司营业收入为基数，2023年公司营业收入增长率低于70%，2023年公司销售净利率不低于15%（含15%）	30%
	D	以2021年公司营业收入为基数，2023年公司营业收入增长率低于70%，2023年公司销售净利率低于15%	0%
第三个行权期	A	以2021年公司营业收入为基数，2024年公司营业收入增长率不低于100%（含100%），2024年公司销售净利率不低于15%（含15%）	100%
	B	以2021年公司营业收入为基数，2024年公司营业收入增长率不低于100%（含100%），2024年公司销售净利率低于15%	70%
	C	以2021年公司营业收入为基数，2024年公司营业收入增长率低于100%，2024年公司销售净利率不低于15%（含15%）	30%
	D	以2021年公司营业收入为基数，2024年公司营业收入增长率低于100%，2024年公司销售净利率低于15%	0%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入，“销售净利率”指经审计的归属于上市公司股东的净利润除以营业收入，上述“归属于上市公司股东的净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司层面实际行权数量=公司层面行权比例×公司当年计划行权数量。各行权期内，按照公司层面业绩考核指标达成情况确定实际可行权数量，根据公司层面考核结果当年不能行权的股票期权均不得行权或递延至下期行权，由公司注销。

（二）个人层面的绩效考核目标

在本激励计划执行期间，公司每年均依照《考核办法》及相关规定，对激励对象进行年度绩效考核，依照激励对象的绩效综合考核评分结果确定其绩效考核等级对应的行权比例，个人当年实际行权额度=行权比例系数×公司层面行权比例×个人当年计划行权额度。激励对象的绩效考核等级依据综合考核评分结果共分为 A、B 两个评分等级，每一级别对应的行权比例系数如下表所示：

考核分数 (S)	考核等级	行权比例系数
$80 \leq S \leq 100$	A	行权比例为 $(S/100)$ ，剩余股票期权注销
$S < 80$	B	不予行权，剩余股票期权注销

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 B，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”。若激励对象考核“达标”且公司业绩考核达标，则激励对象可按照股票期权激励计划规定的比例和行权比例系数分批次行权，当期未行权部分由公司统一注销。若激励对象考核“不达标”，则公司将按照股票期权激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，并由公司统一注销。

激励对象必须在行权期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权。对符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象行权股票期权的前一会计年度。

（二）考核次数

股票期权激励计划实施期间每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源中心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。

八、考核管理结果

（一）考核结果反馈与申诉

1、激励对象有权了解个人考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象。

2、若激励对象对个人考核结果有异议，可与公司人力资源中心沟通解决；无法沟通解决的，激励对象可自收到考核结果通知之日起 10 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作，并确定最终考核结果。

3、公司根据激励对象的个人考核结果办理当期股票期权行权事宜。

（二）考核结果留档

考核评价工作结束之后，激励对象的个人考核结果由公司人力资源中心留档保存，保存期限自股票期权激励计划的有效期届满之日止。超过保存期限的，经董事会薪酬与考核委员会批准，由公司人力资源中心统一办理档案销毁事宜。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件的有关规定执行。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股票期权激励计划生效后实施。

青岛森麒麟轮胎股份有限公司董事会

2022 年 3 月 16 日