



山东金麒麟股份有限公司

2018年股票期权与限制性股票激励计划

实施考核管理办法

为保证山东金麒麟股份有限公司（以下简称“公司”）2018年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，进一步健全公司激励与约束机制，完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心员工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，根据国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》有关规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

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，保证公司本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法和激励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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司管理人员、核心业务/技术人员及董事会认为应当激励的其他核心人员。

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）公司企划部、人力资源部组成绩效管理工作小组负责具体实施考核工作。

（三）各级管理人员负责对激励对象考核指标的确定和考核执行，并对数据的真实性和可靠性负责。



五、考核指标及标准

（一）公司业绩考核要求

1、股票期权

股票期权的行权考核年度为2020-2021年两个会计年度。

股票期权行权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 以2017年营业收入为基数，公司2020年营业收入增长率不低于49%； 以2017年净利润为基数，公司2020年净利润增长率不低于45%。
第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 以2017年营业收入为基数，公司2021年营业收入增长率不低于72%； 以2017年净利润为基数，公司2021年净利润增长率不低于67%。

上述营业收入、净利润均以公司该会计年度审计报告所载数据为准。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、限制性股票

限制性股票的解除限售考核年度为2018-2020年三个会计年度。

限制性股票解除限售各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以2017年营业收入为基数，公司2018年营业收入增长率不低于13%； 以2017年净利润为基数，公司2018年净利润增长率不低于10%。
第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以2017年营业收入为基数，公司2019年营业收入增长率不低于30%； 以2017年净利润为基数，公司2019年净利润增长率不低于27%。
第三个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以2017年营业收入为基数，公司2020年营业收入增长率不低于49%； 以2017年净利润为基数，公司2020年净利润增长率不低于45%。

上述营业收入、净利润均以公司该会计年度审计报告所载数据为准。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。



（二）个人层面绩效考核要求

1、股票期权

激励对象个人绩效考评结果分为 A、B、C、D、E 五个级别，分别对应不同的行权比例：

绩效评定	A(卓越)	B(优秀)	C(合格)	D(待改进)	E(不合格)
可行权比例	100%			0	

激励对象只有在行权期上一年度绩效考评结果为A/B/C时，才可具备获授股票期权本年度的行权资格。若激励对象行权期上一年度绩效考评结果为D/E，则取消该激励对象当期行权额度，期权份额由公司统一注销。

2、限制性股票

激励对象个人绩效考评结果分为 A、B、C、D、E 五个级别，分别对应不同的可解除限售比例：

绩效评定	A(卓越)	B(优秀)	C(合格)	D(待改进)	E(不合格)
解除限售比例	100%			0	

激励对象只有在解除限售期上一年度绩效考评结果为 A/B/C 时，才能全额将当期限制性股票解除限售。若激励对象解除限售期上一年度绩效考评结果为 D/E，则取消其当期限制性股票的解除限售权利，其当期限制性股票由公司统一回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请行权或解除限制性股票限售的前一会计年度。

（二）考核次数

每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部、企划部在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责激励对象具体的考核工作，由人力资源部保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核



报告上交公司董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部或企划部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可填写《绩效管理申诉表》发起绩效申诉。人力资源部或企划部在收到书面申诉后3个工作日内，审查申诉内容，对相关部门进行调查并出具处理意见，将《绩效管理申诉表》提交董事会薪酬与考核委员会审议并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，公司需保留绩效考核所有资料记录。

2、为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，需有考核记录员签字。

九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，经股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

山东金麒麟股份有限公司

2018年1月1日