

山东玲珑轮胎股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

山东玲珑轮胎股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司治理结构，建立、健全公司长效激励机制，完善公司薪酬考核体系，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，充分调动其积极性，提升公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，有效吸引和保留优秀的管理人才和业务骨干，满足公司对核心技术人才和管理人才的巨大需求，建立公司的人力资源优势，进一步激发公司创新活力，在充分保障股东权益的前提下，公司拟实施 2020 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“激励计划”）。

为保证激励计划的顺利实施，现根据《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》等有关法律、法规和规范性文件以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为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，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，保证公司股票激励计划的顺利实施，特制定本办法。

本办法旨在加强公司股票激励计划执行的计划性，量化公司股票激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股票激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

（一）考核评价必须坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现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，实现公司与全体股东利益最大化。

(二) 考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司中层管理人员及核心技术、业务骨干，不包括独立董事、监事和单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。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子公司签署劳动合同或聘用合同，且未参与除本公司激励计划外的其他上市公司的股票激励计划。

四、考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源部、财务部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，该等部门组成考核工作小组对薪酬与考核委员会负责及报告工作。

4、公司人力资源部负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

5、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，并由董事会最终审核考核结果。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票限售考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标（净利润增长率）作为激励对象的解除限售条件。本计划首次授予涉及的限制性股票若要解除限售，公司各年度业绩需满足以下指标：

解除限售期	业绩考核目标
-------	--------

首次授予的限制性股票	第一个解除限售期	以 2019 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 30%
	第二个解除限售期	以 2019 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 45%
	第三个解除限售期	以 2019 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 60%

上述“净利润”指标均指归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

（二）个人层面绩效考核

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合表现进行打分，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，激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C 和 D 四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

考核结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
标准系数	100%	100%	80%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象按照计划规定比例解除限售其获授的限制性股票；若激励对象上一年度个人考核结果为“不合格”，则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，激励对象不得解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

- 1、考核期间：激励对象申请解锁限制性股票的前一会计年度。
- 2、考核次数：激励计划期间的每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务部门等相关部门在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薪酬与考核委员会，董事会负责考核结果的审核并根据考核报告最终确定被激励对象的解锁资格及数量。

八、考核结果管理

- 1、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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

2、考核结果归档考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，并作为限制性股票解除限售的依据。

3、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

4、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬委员会统一销毁。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章、规范性文件及本股票激励计划草案的规定为准。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股票激励计划草案执行。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自激励计划生效后实施。

山东玲珑轮胎股份有限公司董事会

2020 年 11 月 17 日