

青岛海容商用冷链股份有限公司

2021 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

青岛海容商用冷链股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住人才，充分调动核心管理人员与核心骨干的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，公司制订了《青岛海容商用冷链股份有限公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“本计划”）。

为保证公司本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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

制订本办法的目的是加强公司本激励计划执行的计划性，量化公司本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，确保公司实现本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，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （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激励计划的所有激励对象，包括公司（含全资子公司、控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术、管理及业务人员。

四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本激励

计划的组织、实施工作；

(二) 公司人力资源部、财务管理部门组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责及报告工作；

(三) 公司人力资源部、财务管理部门等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，公司内审部门监督；

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

1、股票期权的业绩考核目标：

本激励计划的考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予股票期权的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	以 2020 年营业收入或净利润为基数，2021 年营业收入或净利润增长率不低于 20%；
第二个行权期	以 2020 年营业收入或净利润为基数，2022 年营业收入或净利润增长率不低于 40%；
第三个行权期	以 2020 年营业收入或净利润为基数，2023 年营业收入或净利润增长率不低于 60%；

注：上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。上述“净利润”指经审计后的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，且剔除本次及其他激励计划股份支付费用的影响。

若预留部分在2021年授予，则预留部分业绩考核要求与首次授予部分一致；若预留部分在2022年授予，则预留部分业绩考核要求如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2020 年营业收入或净利润为基数，2022 年营业收入或净利润增长率不低于 40%；
第二个行权期	以 2020 年营业收入或净利润为基数，2023 年营业收入或净利润增长率不低于 60%；

注：上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。上述“净利润”指经审计后的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，且剔除本次及其他激励计划股份支付费用的影响。

若公司未达到上述考核指标，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、限制性股票的业绩考核目标：

本激励计划的考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2020 年营业收入或净利润为基数，2021 年营业收入或净利润增长率不低于 20%；
第二个解除限售期	以 2020 年营业收入或净利润为基数，2022 年营业收入或净利润增长率不低于 40%；
第三个解除限售期	以 2020 年营业收入或净利润为基数，2023 年营业收入或净利润增长率不低于 60%；

注：上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。上述“净利润”指经审计后的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，且剔除本次及其他激励计划股份支付费用的影响。

若预留部分在 2021 年授予，则预留部分业绩考核要求与首次授予部分一致；若预留部分在 2022 年授予，则预留部分业绩考核要求如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2020 年营业收入或净利润为基数，2022 年营业收入或净利润增长率不低于 40%；
第二个解除限售期	以 2020 年营业收入或净利润为基数，2023 年营业收入或净利润增长率不低于 60%；

注：上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。上述“净利润”指经审计后的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，且剔除本次及其他激励计划股份支付费用的影响。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，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，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

1、股票期权个人层面绩效考核要求

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。激励对象个人考核评价结果分为“优良”、“合格”、“不合格”三个等级，分别对应行权比例如下表所示：

考核评级	优良	合格	不合格
行权比例	100%	70%	0%

个人当年实际可行权额度=个人当年计划行权额度×行权比例

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核评级为

优良、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权，当期未行权部分由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期股票期权计划行权额度，由公司注销。

2、限制性股票个人层面绩效考核要求

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。激励对象个人考核评价结果分为“优良”、“合格”、“不合格”三个等级，分别对应解除限售比例如下表所示：

考核评级	优良	合格	不合格
解除限售比例	100%	70%	0%

个人当年可解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×解除限售比例

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核评级为优良、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售，当期未解除限售部分由公司按授予价格回购注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期限限制性股票计划解除限售额度，限制性股票由公司按授予价格回购注销。

六、考核程序

公司人力资源部、财务管理部门等相关部门在薪酬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委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象股票期权行权/限制性股票解除限售的考核年度为 2021 年、2022 年、2023 年。

（二）考核次数

本激励计划股票期权行权/限制性股票解除限售期间每年度一次。

八、行权/解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权/

解除限售资格及行权/解除限售数量。

(二) 绩效考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果管理

(一) 考核结果的反馈及应用

1、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。

2、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委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

(二) 考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、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。

3、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。

十、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。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、本股权激励计划执行。

(三) 本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

青岛海容商用冷链股份有限公司

董事会

2021 年 4 月 23 日