

山东龙大肉食品股份有限公司

2019 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证公司股权激励计划的顺利进行，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，激励在公司（含分公司及控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员等。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。

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，保证股权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

本办法适用于参与公司本次股票期权与限制性股票激励计划的所有激励对象，包括在公司（含分公司及控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员等股权激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

公司对激励对象设置公司业绩考核期，考核期自2019年起至2021年止，考核期内，根据每个考核年度的利润总额及营业收入的完成率，计算可行权/可解除限售系数（N），结合各期约定的行权/解除限售比例确定激励对象各期可实际

行权/解除限售权益的数量。具体计算方法如下（其中，X为各考核年度的利润总额，Y为各考核年度的营业收入）：

考核期	2019	2020	2021
利润总额指标 X（亿元）			
预设最高值(A1)	3.3	5.0	8.0
预设及格值（B1）	2.7	4.5	7.2
利润总额指标完成率 (L)	$X \geq A1$	100%	
	$B1 \leq X < A1$	$80\% + (X - B1) / (A1 - B1) * 20\%$	
	$X < B1$	0%	
营业收入指标 Y（亿元）			
预设最高值(A2)	150	200	300
预设及格值(B2)	130	180	270
营业收入指标完成率 (M)	$Y \geq A2$	100%	
	$B2 \leq Y < A2$	$80\% + (Y - B2) / (A2 - B2) * 20\%$	
	$Y < B2$	0%	
可行权/解除限售系数 (N)	利润总额指标完成率（L）与营业收入指标完成率（M）孰低者		
各期实际可行权/解除限售额度	各期计划行权/解除限售额度 × 可行权/解除限售系数（N）		

注：1、上述利润总额指的是上市公司合并利润表中的未扣除所得税费用的“利润总额”；

2、上述“营业收入”指标均以上市公司经审计的营业收入数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销；所有激励对象当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司授予价格进行回购注销。

2、个人层面业绩考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象分年度进行考核，并依据考核结果确定其行权/解除限售的比例，激励对象个人当年可实际行权/解除限售额度=可行权/解除限售系数（N）×标准系数×个人当年计划行权/解除限售额度。

激励对象的绩效评价结果划分为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行权/解除限售的比例：

等级	A	B	C	D
	优	良	合格	不合格
标准系数	100%		80%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为A/B/C，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计算出的比例行权/解除限

售，当期未行权/解除限售部分由公司注销/回购注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为D，则上一年度激励对象个人绩效考核“不合格”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权/解除限售额度，未行权的股票期权由公司注销，未解除限售的限制性股票由公司授予价格进行回购注销。

3、考核结果应用

(1) 股票期权考核应用

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权额度=可行权系数(N)×标准系数×个人当年计划行权额度；

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

(2) 限制性股票考核应用

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可解除限售额度=可解除限售系数(N)×标准系数×个人当年计划解除限售额度；

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司授予价格进行回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

激励计划期权行权/限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、行权/解除限售

1、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。

2、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。

八、考核程序

公司人力资源部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。

九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董

事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

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。

十、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十一、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

山东龙大肉食品股份有限公司董事会

2019年9月25日