

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部分內容而產生或因依賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



青島啤酒股份有限公司
(於中華人民共和國註冊成立之中外合資股份有限公司)
(股份編號：168)

海外監管公告

本公告乃根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條而做出。

茲載列青島啤酒股份有限公司於中華人民共和國(「中國」)上海證券交易所網站(www.sse.com.cn)刊載之《青島啤酒股份有限公司A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法》，僅供參閱。

承董事會命
青島啤酒股份有限公司
張瑞祥
公司秘書

中國 • 青島
2020年3月23日

青島啤酒股份有限公司於本公告日期的董事：

執行董事：黃克興先生(董事長)、于竹明先生、王瑞永先生

獨立非執行董事：于增彪先生、賈聖林先生、蔣敏先生、姜省路先生

青岛啤酒股份有限公司

A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证青岛啤酒股份有限公司（以下简称“公司”）A 股限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）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，激励公司董事（不含非执行董事、独立董事）、高级管理人员、其他公司核心管理人员、中层管理人员和核心骨干人员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

本办法旨在通过对股权激励对象的考核，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，充分调动激励对象的工作积极性和创造性，提升公司凝聚力，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司持续、健康发展，保证公司本次激励计划的顺利实施。

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，以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、价值贡献紧密结合，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激励计划的所有激励对象，包括公司董事（不含非执行董事、独立董事）、高级管理人员、其他公司核心管理人员、中层管理人员和核心骨干人员。

四、考核机构

1、公司董事会下设的提名与薪酬委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

2、公司绩效管理工作小组（人力资源管理总部、财务管理总部、战略投资管理总部等部门）具体负责考核数据的收集、整理与汇总工作，并形成考核结果提交董事会提名与薪酬委员会进行审议并做出决议。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核要求

1、授予时业绩考核条件：

本计划授予限制性股票的业绩条件为：

①公司 2018 年净利润增长率不低于 10%；

②公司 2018 年加权平均净资产收益率不低于 7.5%，且不低于对标企业 50 分位值；

③公司 2018 年主营业务收入占营业收入的比重不低于 90%。

2、解除限售时业绩考核条件：

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本计划授予的限制性股票解除限售期业绩考核如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	① 2020 年公司净资产收益率不低于 8.1% ，且不低于同行业平均值或对标企业 75 分位值。 ② 以 2016-2018 年净利润均值为基数，公司 2020 年净利润增长率不低于 50%，且当年度净利润较 2016-2018 年净利润均值增长量不低于对标企业净利润增长量之和。 ③ 2020 年主营业务收入占营业收入的比重不低于 90%。
第二个解除限售期	① 2021 年公司净资产收益率不低于 8.3% ，且不低于同行业平均值或对标企业 75 分位值。 ② 以 2016-2018 年净利润均值为基数，公司 2021 年净利润增长率不低于 70%，且当年度净利润较 2016-2018 年净利润均值增长量不低于对标企业净利润增长量之和。 ③ 2021 年主营业务收入占营业收入的比重不低于 90%。
第三个解除限售期	① 2022 年公司净资产收益率不低于 8.5% ，且不低于同行业平均值或对标企业 75 分位值。 ② 以 2016-2018 年净利润均值为基数，公司 2022 年净利润增长率不低于 90%，且当年度净利润较 2016-2018 年净利润均值增长量不低于对标企业净利润增长量之和。 ③ 2022 年主营业务收入占营业收入的比重不低于 90%。

同行业为 A 股上市公司啤酒制造行业，对标企业样本公司按照证监会公布的《上市公司行业分类指引》为酒精及饮料酒制造业中主营业务相似的有可比数据的上市公司。

上述“净利润增长率”、“净资产收益率”均以归属于上市公司股东的净利润并剔除本次激励计划股份支付费用影响作为核算依据。如果公司当年实施公开发行或非公开发行等产生影响净资产的行为，则新增加的净资产不计入当年净资产增加额的计算。

若公司年度业绩考核不达标，全部激励对象当年度限制性股票的可解除限售额度不可解除限售，由公司回购注销。

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足当期解除限售条件的激励对象持有的当期限制性股票由公司回购并注销。

尽管有前述规定，授予董事、高级管理人员的限制性股票总量20%的部分（及就该等股票分配的股票股利（如有）），在本激励计划限制性股票最后一次解除限售时，锁定至相关董事、高级管理人员任职（或任期）期满后，根据任期考核或经济责任审计结果确定是否解除限售。

（二）个人绩效考核要求

激励对象的绩效考核按年度进行，根据个人的绩效考核评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀、良好、基本胜任和不合格四个档次，具体如下：

考评结果	优秀	良好	基本胜任	不合格
绩效等级	A	B+	B-	C

此外，被考核人在考核期触犯法律法规、违反公司规章制度，其考核结果为“不合格”；被考核人员在考核期造成安全或者违规事件、违反职业道德、泄漏公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉的，其考核结果为“不合格”。

在公司层面业绩考核达标的前提下，根据个人层面绩效考核，激励对象只有在考核期绩效考核结果达“基本胜任”及以上方可对该限售期内的限制性股票申请全部解除限售，否则当期限限制性股票由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本次激励计划解除限售考核年度为2020年、2021年、2022年。

2、考核次数

本次激励计划解除限售考核年度每年度一次。

七、考核程序

公司绩效管理工作小组（人力资源管理总部、财务管理总部、战略投资管理总部等部门）在董事会指导下，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初步意见，报董事会提名与薪酬委员会审议通过激励对象的最终考核结果。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会提名与薪酬委员会应在考核结束后 10 个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与公司绩效管理工作小组沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会提名与薪酬委员会提出申诉，董事会提名与薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

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。

九、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会及 A 股、H 股类别股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

青岛啤酒股份有限公司

董事会

2020 年 3 月 23 日