



## 新疆百花村股份有限公司 2021年股票期权激励计划实施考核管理办法

为了进一步优化新疆百花村股份有限公司（以下简称“公司”）激励机制，确保公司发展目标的实现，保护投资者利益，公司制定了《2021年股票期权激励计划》，为确保实现激励目标，保障激励的公平性和有效性，根据《公司法》《上市公司股权激励管理办法》以及《公司章程》等相关法律法规的规定，结合公司实际，特制定本考核办法。

### 一、考核原则

**1、战略导向，业务融合。**结合专业和业务管理逐级分解企业战略目标和年度重点工作任务，并贯穿于专业管理和业务流程全过程，促进企业各项业务高效运转，确保战略目标有效落实。

**2、注重实绩，科学量化。**合理设置考核指标和评价标准，以实际经营业绩为依据，按照实施方案要求和程序要求，公开、公平、公正地对绩效指标进行量化评价。

**3、以人为本，强化激励。**坚持股东利益、公司发展与个人激励相结合、公司组织绩效与个人工作绩效相结合。

### 二、考核范围

本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他核心人员（含下属分公司、控股子公司）。

激励对象不包括公司独立董事、监事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

以上激励对象中，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所在单位签订劳动合同或



聘用合同。

### 三、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部门、财务管理部门、审计法务部门等部门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，根据考核办法和实际业绩形成绩效考核报告上报董事会薪酬与考核委员会。

### 四、考核体系

#### 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划在2021年-2023年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。

在本激励计划有效期内，公司对各年度财务业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	业绩考核目标 C
	公司层面行权比例 100%	公司层面行权比例 80%	公司层面行权比例 60%
第一个行权期 2021年	以2020年营业收入为基数，2021年营业收入是2020年的320%	以2020年营业收入为基数，2021年营业收入是2020年的256%	以2020年营业收入为基数，2021年营业收入是2020年的192%
第二个行权期 2022年	以2020年营业收入为基数，2022年营业收入是2020年的400%	以2020年营业收入为基数，2022年营业收入是2020年的320%	以2020年营业收入为基数，2022年营业收入是2020年的240%
第三个行权期 2023年	以2020年营业收入为基数，2023年营业收入是2020年的550%	以2020年营业收入为基数，2023年营业收入是2020年的440%	以2020年营业收入为基数，2023年营业收入是2020年的330%

本激励计划中所指营业收入，基于公司在各业绩考核期的合并报表的营业收入，以公司年度报告审计机构出具的审计报告为准。

若本激励计划预留部分的股票期权在 2021 年授予，则考核安排与上表一致；若本激励计划预留部分的股票期权在 2022 年授予，则针对预留部分的股票期权授予对象，仅考核 2022 年-2023 年财务业绩，具体考核目标与上表“第二个行权期”、“第三个行权期”内容一致。

若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标 C 的，则公司注销所有激励对象所获期权当期可行权份额。



## 2、激励对象个人层面业绩考核要求

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“A”、“B”、“C”、“D”四个等级，对应的个人层面行权系数如下：

考核等级	A	B	C	D
个人层面行权系数	100%	90%	80%	0

激励对象绩效考核结果划分为四个等级。在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度绩效考核结果为 A 级，则激励对象对应考核当期的股票期权行权系数为 100%；若激励对象上一年度绩效考核结果为 B 级，则激励对象对应考核当期的股票期权行权系数为 90%；若激励对象上一年度绩效考核结果为 C 级，则激励对象对应考核当期的股票期权行权系数为 80%；若激励对象上一年度绩效考核结果为 D 级，则激励对象对应考核当期的股票期权不得行权，激励对象未能行权的股票期权由公司进行注销。

## 3、考核结果的运用

在公司业绩目标 C 达成的前提下，激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例×个人层面行权系数。具体以签署的《股票期权授予协议书》约定为准。

因公司层面业绩考核不达标或个人层面绩效考核原因未能解锁的股票期权作废失效，由公司注销，不可递延至下一年度。

## 五、考核期间与周期

### 1、考核期间

激励对象获授或解锁股票期权对应的考核年度。

### 2、考核周期

本次激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次。

## 六、考核结果的反馈



1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后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公司提出申诉，公司可根据实际情况对其考核结果进行复核。

3、考核结果作为股票期权解锁的依据。

## 七、考核流程

1、公司及下属各单位按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各部门、各被考核对象的年度绩效目标，各部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

2、考核年度结束，公司组织相关部门对激励对象进行考核。考核主要采取个人自评、上级评价、单位评价、公司审定等方式确定最终考核结果。

3、人力资源部门负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成结果报告，提交公司董事会薪酬与考核委员会审定。

4、考核结束后，考核资料由人力资源部门归档保存。

## 八、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。

新疆百花村股份有限公司董事会

2021年6月26日