

# 郑州千味央厨食品股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

### （修订稿）

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心研发、业务等人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，郑州千味央厨食品股份有限公司（以下简称“公司”）拟实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。为保证公司 2021 年限制性股票激励计划的顺利实施，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《郑州千味央厨食品股份有限公司章程》以及本激励计划的规定，并结合公司的实际情况，特制定《郑州千味央厨食品股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》（以下简称“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激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员以及核心研发、业务骨干人员，不包括独立董事、监事以及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。

### 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织激励对象的考核工作；

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，其对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作；

（三）公司人力资源部、财务部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；

（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

本激励计划的解除限售考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期    | 业绩考核目标（Am）                              | 业绩考核目标触发值  |
|----------|-----------------------------------------|------------|
| 第一个解除限售期 | 以 2020 年度营业收入为基数，2022 年度营业收入增长率不低于 67%  | 年度目标值的 80% |
| 第二个解除限售期 | 以 2020 年度营业收入为基数，2023 年度营业收入增长率不低于 101% |            |

预留部分限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期    | 业绩考核目标（Am）                              | 业绩考核目标触发值  |
|----------|-----------------------------------------|------------|
| 第一个解除限售期 | 以 2020 年度营业收入为基数，2022 年度营业收入增长率不低于 67%  | 年度目标值的 80% |
| 第二个解除限售期 | 以 2020 年度营业收入为基数，2023 年度营业收入增长率不低于 101% |            |

每个解除限售期公司层面实际解除限售的限制性股票数量根据下表中对应的公司层面解除限售比例确定：

| 年度营业收入增长率<br>(对比 2020 年度) | 业绩考核目标                    | 公司层面解除限售比例 (X)    |
|---------------------------|---------------------------|-------------------|
| A                         | $A \geq A_m$              | $X=100\%$         |
|                           | $A_m * 80\% \leq A < A_m$ | $X=A/A_m * 100\%$ |
|                           | $A < A_m * 80\%$          | $X=0\%$           |

## (二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定实施。个人层面解除限售比例 (N) 按下表考核结果确定：

| 个人层面考核年度考核结果   | 优秀   | 良好   | 合格  | 不合格 |
|----------------|------|------|-----|-----|
| 个人层面解除限售比例 (N) | 100% | 100% | 80% | 0%  |

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量=授予时个人当年初始计划可解除限售的数量×公司层面可解除限售比例×个人层面可解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的权益做作废失效处理，不可递延至以后年度。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上按照中国人民银行同期存款基准利率计算的存款利息之和。

## 六、考核期间与次数

本激励计划的考核期间为 2022-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、解除限售

(一) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

(二) 绩效考核结果作为限制性股票的解除限售的依据。

## 八、考核程序

公司人力资源部、财务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、考核结果地反馈及应用**

### **（一）考核结果反馈与申诉**

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后五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，可在接到考核结果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，董事会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、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

### **（二）考核结果归档**

1、考核结束后，人力资源部、财务部须保留所有绩效考核记录；

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由考核记录员签字；

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

## **十、附则**

（一）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、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

郑州千味央厨食品股份有限公司

董事会

2021 年 11 月 19 日