

立高食品股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划考核管理办法

立高食品股份有限公司（以下简称“公司”）为持续推进长期激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，有效结合股东利益、公司利益和员工利益，在充分保障股东利益的前提下，遵循收益与贡献对等的原则，拟定 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号—业务办理》、《公司章程》、《2022 年限制性股票激励计划（草案）》等有关规定，并结合实际情况，拟定《2022 年限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法执行，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括公司高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工（不包括公司独立董事和监事）。

四、考核机构

激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织，公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2022 年-2026 年五个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核如下表所示：

归属安排	考核年度	考核年度营业收入（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2022年	以2021年营业收入为基准，考核年度营业收入增长率达到8.00%	
第二个归属期	2023年	以2021年营业收入为基准，考核年度营业收入增长率达到40.05%	不低于考核年度目标值的80.00%
第三个归属期	2024年	以2021年营业收入为基准，考核年度营业收入增长率达到73.46%	不低于考核年度目标值的80.00%
第四个归属期	2025年	以2021年营业收入为基准，考核年度营业收入增长率达到118.43%	不低于考核年度目标值的80.00%
第五个归属期	2026年	以2021年营业收入为基准，考核年度营业收入增长率达到151.19%	不低于考核年度目标值的80.00%

本激励计划预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2023 年-2026 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核如下表所示：

归属安排	考核年度	考核年度营业收入（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2023年	以2021年营业收入为基准，考核年度营业收入增长率达到40.05%	不低于考核年度目标值的80.00%
第二个归属期	2024年	以2021年营业收入为基准，考核年度营业收入增长率达到73.46%	不低于考核年度目标值的80.00%
第三个归属期	2025年	以2021年营业收入为基准，考核年度营业收入增长率达到118.43%	不低于考核年度目标值的80.00%
第四个归属期	2026年	以2021年营业收入为基准，考核年度营业收入增长率达到151.19%	不低于考核年度目标值的80.00%

公司层面业绩完成值（A）	公司层面可归属比例（X）
$A \geq A_m$	$X = 100\%$
$A_n \leq A < A_m$	$X = A/A_m \times 100\%$
$A < A_n$	$X = 0$

注：1、上述“营业收入”、“营业收入增长率”指标以经审计的合并报表所载数据为准。

2、首次授予第一个归属期不设触发值（An）考核，仅设目标值（Am）考核，满足目标值（Am）的，当期公司层面可归属比例为 100%，否则，当期公司层面可归属比例为 0%。

3、公司层面可归属比例经四舍五入，保留两位小数。

4、上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（二）个人层面绩效考核

激励对象的个人绩效考核按照公司（含子公司）现行的有关制度执行。

个人层面绩效完成占比（C）	个人层面可归属比例（S）
$C \geq 100\%$	$S = 100\%$
$80\% \leq C < 100\%$	$S = C$
$C < 80\%$	$S = 0\%$

各归属期内，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×公司层面可归属比例×个人层面可归属比例，对应当期未能归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

六、考核结果管理

激励对象有权了解其个人的绩效考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象，考核记录由公司归案保存。

若激励对象对其个人的绩效考核结果有异议的，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作，确定其个人最终的绩效考核结果。

各归属期内，公司将以激励对象的个人绩效考核情况作为依据，相应办理限制性股票归属/作废事宜。

七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。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、本激励计划（草案）相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（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、本激励计划（草案）的规定执行。

（二）本办法经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

立高食品股份有限公司董事会

2022 年 8 月 26 日