

江苏恒顺醋业股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证江苏恒顺醋业股份有限公司（以下简称“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，激励公司董事、高级管理人员、管理人员、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

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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权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激励计划的所有激励对象，包括公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、管理人员、核心骨干人员及公司董事会认为需要激励的人员。

四、考核机构

董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对所有激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在 2024-2026 的 3 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。

本计划限制性股票解除限售业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2023年为基数，2024年利润总额增长率不低于9%，2024年主营业务收入增长率不低于10%，且上述指标均不得低于同行业平均水平；2024年主营业务收入占营业收入比例不低于95%；
第二个解除限售期	以2023年为基数，2025年利润总额增长率不低于18%，2025年主营业务收入增长率不低于21%，且上述指标均不得低于同行业平均水平；2025年主营业务收入占营业收入比例不低于95%；
第三个解除限售期	以2023年为基数，2026年利润总额增长率不低于29%，2026年主营业务收入增长率不低于33%，且上述指标均不得低于同行业平均水平；2026年主营业务收入占营业收入比例不低于95%。

注：（1）在计算利润总额增长率时，应剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划所涉股份支付费用影响。

（2）相关指标剔除三年内处置非主营对利润和净资产影响，即剔除恒顺商城 3.7 亿总资产，1.7 亿净资产。

（3）公司董事会有权根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标和水平进行调整和修改，但相应调整和修改需报国资主管单位备案。

因公司层面业绩考核不达标导致当期解除限售的条件未成就的，所有激励对象对应考核当年的限制性股票均不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按照授予价格回购注销。

（二）激励对象个人层面考核

激励对象个人考核按照公司《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行，考核等级（S）划分为四个档次。具体见下表：

考核等级（S）	A	B	C	D
标准系数	1.0		0.5	0

在公司业绩目标达成的前提下，根据个人的绩效评价结果确定当年度的解除限售比例，个人当年实际解除限售额度=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，由公司按照授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授限制性股票的解除限售考核年度分别为2024年、2025年、2026年。

（二）考核次数

限制性股票激励期间计划年度每年度一次，个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

七、考核程序

公司人力资源管理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。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、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工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源管理部沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限不少于5年。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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。

江苏恒顺醋业股份有限公司董事会

二〇二四年六月二十二日