# 金字火腿股份有限公司

# 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善金字火腿股份有限公司（以下简称“公司”）的法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，充分调动公司专业管理、核心技术和业务人才的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，在充分保障股东利益的前提下，公司制定了《金字火腿股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）。为保证本计划的顺利实施，现根据《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、行政法规、部门规章、规范性文件和深圳证券交易所规则、《公司章程》等的有关规定，特制定《金字火腿股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

## 一、考核目的

加强公司股权激励计划执行的合法合规性与计划性，保证公司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，以考核对象的业绩作为评价基础，严格按照本办法及公司相关管理制度对考核对象进行考核，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而为本次激励计划的实施提供客观、全面的评价体系，实现公司与全体股东利益最大化。

## 三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象。

## 四、考核机构

由公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；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开展并执行具体的考核工作，对

人员及数据的真实性和可靠性负责。

**五、考核指标及标准**

激励对象获授的限制性股票能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定：

（一）公司层面的业绩考核要求：

1.本激励计划首次授予激励对象的限制性股票，在 2027 年-2029 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解除限售条件之一。本激励计划公司层面业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期 | 考核年度 | 目标值 Am<br>（完成率 100%） | 触发值 An<br>（完成率 80%） |
|---|---|---|---|
| 第一个解除限售期 | 2027 年 | 以公司 2026 年营业收入为基数，2027 年实现的营业收入增长率不低于 10%； | 以公司 2026 年营业收入为基数，2027 年实现的营业收入增长率不低于 8%； |
| 第二个解除限售期 | 2028 年 | 以公司 2026 年营业收入为基数，2028 年实现的营业收入增长率不低于 20%； | 以公司 2026 年营业收入为基数，2028 年实现的营业收入增长率不低于 16%； |
| 第三个解除限售期 | 2029 年 | 以公司 2026 年营业收入为基数，2029 年实现的营业收入增长率不低于 30%； | 以公司 2026 年营业收入为基数，2029 年实现的营业收入增长率不低于 24%； |
| **考核指标** | | **业绩完成度** | **公司层面解除限售比例 X** |
| 各考核年度实际达成营业收入增长率（A） | | A≧Am | X=100% |
| | | An<A<Am | X=A/Am*100% |
| | | A=An | X=80% |
| | | A<An | X=0 |

2.若预留部分在 2027 年授予，则限制性股票解除限售安排及公司业绩考核条件和首次授予相同。

说明：1.以上“营业收入”均指以经公司聘请的会计师事务所审计的公司合并报表的营业收入；2.上述解锁安排涉及的业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格以授予价格加上银行同期存款利息计算确定。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核根据公司绩效考核相关制度组织实施。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达到 80 分，则其当期可解除限售的限制性股票全部解除限售；若激励对象上一年度绩效考核结果达到 60 分但未达到 80 分，则该年度解锁当期可解除限售的限制性股票解锁 50%；若激励对象上一年度绩效考核结果未达到 60 分，则其考核当期可解除限售的限制性股票均不可解除限售，由公司按授予价格回购注销。

考核期内，激励对象个人当期实际解除限售的限制性股票数量=个人当期计划解除限售的限制性股票数量×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

**六、考核程序**

公司人力资源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，经公司总裁审批通过后上交董事会薪酬与考核委员会。

**七、考核期间与考核次数**

（一）考核期间

激励对象获授限制性股票每个解除限售日前一会计年度（自 2027 年-2029 年共三个会计年度）。

（二）考核次数

本次股权激励计划实施年度考核，每年考核一次。

**八、考核结果的反馈和申诉**

被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后向被考核者通知考核结果。如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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，并根据复核结果决定是否对考核结果进行修正，该决定为激励对象的最终考核结果。

考核结果将作为限制性股票解除限售的依据。

**九、考核结果归档**

考核结束后，公司人力资源部须保留考核的所有考核记录。考核结果作为保密资料归档保存。为保证激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

该考核记录应按照公司相关规定归档保存。

**十、附则**

本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、解释及修订，自股东会审议通过之日起实施。

金字火腿股份有限公司董事会

2026 年 11 月 12 日