

# 安琪酵母股份有限公司

## 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证安琪酵母股份有限公司（以下简称“安琪酵母”或“公司”）2020 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，确保对激励对象的限制性股票授予与解除限售契合公司实际管理需要，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

### 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，以实际工作业绩为依据，按照规范的程序和科学的方法，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。坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与公司组织绩效相结合。

### 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：

1. 公司董事、高级管理人员（不包括独立董事、监事）；
2. 公司核心技术人员；
3. 公司的管理骨干。

### 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、财务部门等相关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，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。

### 四、考核体系

#### (一) 公司层面业绩考核

本计划授予的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	2020年净资产现金回报率（EOE）不低于26%；以2017-2019年业绩均值为基数，2020年净利润增长率不低于50%，且上述两个指标均不低于同行业对标企业75分位值水平；2020年主营业务收入占营业收入比重不低于90%。
第二个解除限售期	2021年净资产现金回报率（EOE）不低于27%；以2017-2019年业绩均值为基数，2021年净利润增长率不低于55%，或2021年净利润较基准净利润增长不低于45%未达到55%，2021年和2022年平均净利润较基准净利润增长率不低于55%；且上述两个指标均不低于同行业对标企业75分位值水平；2021年主营业务收入占营业收入比重不低于90%。
第三个解除限售期	2022年净资产现金回报率（EOE）不低于28%；以2017-2019年业绩均值为基数，2022年净利润增长率不低于60%，且上

述两个指标均不低于同行业对标企业75分位值水平；2022年主营业务收入占营业收入比重不低于 90%。

注：1. 上述业绩指标  $EOE=EBITDA/\text{平均净资产}$ ，是反映股东回报和公司价值创造的综合性指标，其中 EBITDA 为扣除所得税、利息支出、折旧与摊销之前的利润总额。2. 2017-2019 年业绩均值是指 2017 年-2019 年归属于母公司净利润的平均值。3. 在计算 EOE、净利润增长率时，采用剔除本计划股份支付费用影响后归属于上市公司母公司的净利润为核算口径。4. 在激励计划有效期内，若公司发生股权融资、重大资产重组行为，则在计算 EOE 时剔除该等行为产生的净资产及净利润增加值的影响。

## （二）激励对象个人层面考核

激励对象个人考核按照本考核管理办法及公司内部发布的对各类激励对象的考核办法分年进行考核，根据个人的考核评价结果确定当年度的解除限售额度，激励对象个人当年实际可解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。

不同的考核评价结果对应不同的绩效考核系数：

考核评价结果	合格	不合格
标准系数	1.0	0

因公司层面业绩考核不达标、或个人层面考核导致激励对象当期全部或部分未能解除限售的限制性股票，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处理。

## 五、考核期间与周期

### （一）考核期间

激励对象获授或解除限售限制性股票对应的考核年度。

### （二）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、考核程序

（一）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上交董事会薪酬与考核委员会。

（二）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数量。

（三）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 七、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

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。

### （二）考核结果归档

1. 考核结束后，证券部需保留绩效考核所有考核记录。

2. 为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3. 绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三

年后由证券部负责统一销毁。

## 八、附则

1. 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。

2. 本办法经公司股东大会审议通过并自 2020 年限制性股票激励计划生效后实施。

安琪酵母股份有限公司

2020 年 12 月 1 日