

# 加加食品集团股份有限公司

## 2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

加加食品集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与公司核心员工之间的利益共享、风险共担及相对公平的权责分配机制，让核心员工获得多元化成长机会，促使核心员工从“打工人”的身份转变为“合伙人”，使企业和个人更具活力与战斗力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，进一步推动共同富裕，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《加加食品集团股份有限公司 2021 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《股票期权激励计划（草案）》”）。为保障 2021 年股票期权激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了《2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

对激励对象进行有效考核，为本激励计划执行过程中各行权期内股票期权可否行权提供评价依据。

### 二、考核原则

考核管理办法遵循公平、公正、公开原则，以公司设定的业绩考核指标为基础，以各考核阶段设定的考核指标或工作表现为依据进行考核，绩效考核和评估结论应依据准确的事实做出，反映激励对象真实绩效表现和能力水平，避免主观臆断和个人情感因素的影响，并让激励对象充分了解考核的程序、方法和考核结果等事宜，保证考核的透明度。

### 三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括公司（含子公司及参股公司）董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员。不含公司独立董事、监事、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。以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司（含子公司及参股公司）签署劳动合同或聘用合同。

### 四、考核职责分工

1、公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、各经营单位负责所辖激励对象的考核工作，考核结果报人力资源中心备案。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

## 五、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

### 2、考核次数

本激励计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 六、绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否行权将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定，公司层面完成规定的业绩要求为激励对象行权之前提。

### 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权分三期行权，考核年度为 2021 年、2022 年、2023 年，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。本激励计划授予的股票期权的公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核要求
第一个行权期	2021年净利润不低于0.1亿元 或 2021年营业收入不低于16亿元。
第二个行权期	2022年净利润不低于2亿元 或 2022年营业收入不低于20亿元。
第三个行权期	2023年净利润不低于2.5亿元 或 2023年营业收入不低于25亿元。

注：上述“净利润”和“营业收入”指标均以公司经审计的合并财务报表所载数据为准。其中，“净利润”指标指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并以剔除本次及其他股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的股份支付费用影响之后的数值作为计算依据；“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

同时，根据各考核年度（2021 至 2023 年）业绩考核目标的完成情况（营业收入或净利润实际达成率  $R = \text{各考核年度实际完成值} / \text{业绩考核目标值}$ ），公司依据下表确定全体激励对象的公司行权系数：

业绩考核目标实际达成率	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 90\%$	$90\% > R \geq 80\%$	$80\% > R \geq 70\%$	$R < 70\%$
公司行权系数	1.0	0.9	0.8	0.7	0

若各行权期内，公司当期业绩考核目标实际达成率  $R$  未达到 70%，所有激励

对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，当期激励股权由公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。

## 2、个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次。绩效考核等级定义如下：

绩效考核等级	定义
优秀	能力及表现远超出本职
良好	充分达成本职工作之效率及效果
合格	工作表现符合本职所需
不合格	工作表现低于一般水平或不适应现职（辞退）

对应的个人行权系数如下：

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
考核结果（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$S < 70$
个人行权系数	1.0	1.0	0.8	0

公司当期营业收入或净利润考核目标实际达成率 R 达到 70%及以上，激励对象可按照本激励计划规定比例行权其获授的股票期权，激励对象个人当年可行权额度=个人计划行权额度×公司行权系数×个人行权系数。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至下一年度。

## 七、考核程序

1、每一考核年度初，董事会薪酬与考核委员会与公司人力资源中心、财务部等相关职能部门，根据公司年度确定的关键性工作和任务，确定各经营单位的“工作目标”，各经营单位将工作目标分解，形成激励对象绩效考核指标。

2、根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象若需要调整年初制定的绩效考核指标，须经直接上级审核后批准。

3、公司人力资源中心、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、各经营单位负责所辖激励对象的绩效考核评价，根据激励对象自评、上级评定及绩效目标的完成情况，得出激励对象的考评结果，报人力资源中心备案。

5、人力资源中心审核各单位对激励对象的考评结果，形成绩效考核报告，提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划行权实施的依据。

## 八、考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效考核的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、考评主体应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消考评主体资格。

#### **九、附则**

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自股权激励计划经公司股东大会审议通过之日起开始实施。

**加加食品集团股份有限公司**

**董事会**

2021 年 10 月 22 日