

盐津铺子食品股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善盐津铺子食品股份有限公司（以下简称“公司”）法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司中高层管理人员及核心骨干员工的积极性，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，公司根据国家相关法律及本公司实际情况拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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、法规和规范性文件以及《公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩目标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

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，从而提高公司整体业绩，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限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员，以及公司董事会认为应当激励的其他员工。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源管理中心负责具体实施考核工作。人力资源管理中心对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源管理中心、财务管理中心等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度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	相比 2022 年，2023 年营业收入增长率不低于 25%，且净利润增长率不低于 50%
第二个解除限售期	相比 2022 年，2024 年营业收入增长率不低于 56%，且净利润增长率不低于 95%
第三个解除限售期	相比 2022 年，2025 年营业收入增长率不低于 95%，且净利润增长率不低于 154%

注：1、以上净利润考核指标均以【经审计归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润并剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值】作为计算依据。

2、2022 年经审计的营业收入 2,893,520,454.12 元；2022 年净利润（即：2022 年经审计归属于上市公司股东的扣除非经常性损益净利润并剔除激励计划股份支付费用影响的数值）为 319,597,789.91 元。

3、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应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。回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司薪酬与考核的相关规定组织实施。公司对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分（ $X, 0 \leq X \leq 100$ ），并依照激励对象的年度综合考评得分确定其解除限售比例：

年度综合考评得分	$90 \leq X \leq 100$	$80 \leq X < 90$	$0 \leq X < 80$
可解除限售比例	100%	$X/100$	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=可解除限售比例 \times 个人当年计划解除限售额度。未能解除限售的当期拟解锁份额，由公司回购注销。回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和。

激励对象获授权益、行使权益的条件未成就时，相关权益不得递延至下期。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为2023-2025年三个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源管理中心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

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源管理中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需

在 10 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，董事会薪酬与考核委员会授权公司人力资源管理中心保存绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档保存。绩效记录保存期为 5 年，对于超过保存期限的文件和记录，经董事会薪酬与考核委员会批准，由公司人力资源管理中心统一销毁。

九、附则

（一）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。

（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。

盐津铺子食品股份有限公司

二〇二三年五月五日