

中基健康产业股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划《业绩考核办法》

为保证中基健康产业股份有限公司（以下简称“公司”）2023 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，确保限制性股票授予与解除限售切合公司的实际管理需要，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

（一）考核制度及方法公开透明，考核过程程序化、规范化。

（二）考核指标应尽可能量化，并需要明确界定该项指标的定义及衡量方法，对于难以量化的行为指标，要求通过结果描述、关键事件记录方式进行客观评价。

（三）考核指标及考核结果必须与被考核人沟通确认，被考核人对考核结果存在异议时，可向本单位或上一级主管单位绩效考核组织部门反馈。

（四）股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与素质能力相结合的原则。

二、考核范围

本办法的考核范围为激励计划范围内所确定的激励对象。

三、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

四、考核制度

激励对象绩效评价工作按照公司相关年度管理任务或既有规定执行。

五、考核体系

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核

本计划授予的限制性股票，在 2023-2025 年的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，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解除限售条件。

1、本计划首次及预留授予的限制性股票解除限售业绩考核如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次及预留授予的限制性股票第一个解除限售期	1、2023 年净资产收益率不低于 8.0%，且不低于同行业平均业绩或者对标公司 75 分位值； 2、以 2022 年业绩数据为基数，2023 年实现归母净利润业绩基数的增长率不低于 50%，且不低于同行业平均业绩或者对标公司 75 分位值； 3、2023 年应收账款周转率不低于 5.5。
首次及预留授予的限制性股票第二个解除限售期	1、2023 年和 2024 年净资产收益率的平均值不低于 8.5%，且不低于同行业平均业绩或者对标公司 75 分位值； 2、以 2022 年业绩数据为业绩基数，2023 年和 2024 年实现归母净利润的平均值较业绩基数的增长率不低于 55%，且不低于同行业平均业绩或者对标公司 75 分位值； 3、2024 年应收账款周转率不低于 5.5。
首次及预留授予的限制性股票	1、2023 年、2024 年和 2025 年净资产收益率的平均值不低于 8.5%，且不低于同行业平均业绩或者对标公司 75 分位值；

票第三个解除限售期	2、以 2022 年业绩数据为业绩基数，2023 年、2024 年和 2025 年实现归母净利润的平均值较业绩基数的增长率不低于 60%，且不低于同行业平均业绩或者对标公司 75 分位值； 3、2025 年应收账款周转率不低于 5.5。
-----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

注：①净资产收益率指“平均净资产收益率”，净资产收益率及归母净利润指标计算以激励成本摊销前的净利润作为计算依据且本次股权激励发行的股份不列入指标计算范围，应收账款周转率计算方式为营业收入/[（期初应收账款净额+期末应收账款净额）/2]；

②同行业指证监会行业分类标准中属于“制造业-农副食品加工业”行业的上市公司。在计算对标企业 75 分位及行业均值时，样本企业若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，公司董事会将在考核时剔除或调整样本。

③在激励计划有效期内，若公司发生股权融资等行为，则在计算净资产收益率时剔除该等行为对净资产产生的影响。

2、解除限售考核的对标企业选取

按照证监会行业分类标准，中基健康属于“制造业-农副食品加工业”行业，从中选取业务及规模具有可比性的 A 股上市公司作为对标企业。14 家对标企业名单如下：

1	600251.SH	冠农股份	8	002702.SZ	海欣食品
2	603182.SH	嘉华股份	9	002582.SZ	好想你
3	000505.SZ	京粮控股	10	600811.SH	东方集团

4	603336.SH	宏辉果蔬	11	000639.SZ	西王食品
5	003030.SZ	祖名股份	12	300175.SZ	朗源股份
6	002286.SZ	保龄宝	13	603536.SH	惠发食品
7	002330.SZ	得利斯	14	300268.SZ	*ST佳沃

若年度考核过程中，公司或对标企业所属行业分类发生变化，对标企业出现退市、主营业务收入、利润结构发生重大变化以致与公司产品和业务不具有相关性，或出现其他偏离幅度过大的样本极值等情况时，由公司董事会根据实际情况剔除或更换样本。

（二）激励对象个人层面绩效考核

激励对象个人考核按照公司《2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行，绩效评价结果划分为“合格”、“不合格”2 个等级。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=解除限售系数×个人当年计划解除限售额度。具体见下表：

考评结果	合格	不合格
解除限售系数	100%	0

（三）因公司层面业绩考核或个人层面绩效考核导致当期解除限售条件未成就的，对应的限制性股票不得递延至下期解除限售，该部分限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（四）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。公司选取净资产收益率、归母净利润增长率和应收账款周转率作为公司层面业绩考核指标。净资产收益率反映了公司的价值创造能力和收益质量、归母净利润增长率反映了公司盈利能力和成长性、应收账款周转率反映了公司的收益质量。在综合考虑公司现阶段经营状况、历史业绩、所处行业发展状况、宏观经

济环境以及公司未来发展规划等相关因素的基础上，设定了本次限制性股票激励计划业绩考核指标，指标设定合理、科学。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性；对公司而言，业绩指标的设定能够增加激励对象积极性，增强公司核心竞争力。指标的设定兼顾了激励对象、公司、股东三方的利益，对公司未来的战略发展将起到积极的促进作用。除公司层面的业绩考核指标外，公司还对个人设置了严密的考核体系，公司将根据激励对象绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，对激励对象兼具激励和约束效果，有利于增强激励对象的积极性和责任心，从而切实提高公司竞争力，能够达到本次激励计划的考核目的。

六、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

（二）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，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（三）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（四）考核结果归档。考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

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

七、考核流程

(一) 公司及下属各单位按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各部门、各被考核对象的年度绩效目标，各部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

(二) 下一年度初期，公司组织相关部门对激励对象进行考核。考核主要采取自评、单位评价、公司审定等方式最终确定。

(三) 人力资源部门负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成考核报告，提交各审定机构审议。

八、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法需经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。具体考核指标根据激励对象适用的绩效评价和管理制度制订。

中基健康产业股份有限公司

2023年9月27日