

# 四川天味食品集团股份有限公司

## 2021年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证公司股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司中层管理人员诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证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，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，从而提高管理绩效，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股票期权与限制性股票激励计划的所有激励对象，为公司（含合并报表子公司）任职的中层管理人员。

### 四、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。

### 五、绩效考评评价指标及标准

#### 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予股票期权/首次及预留授予的限制性股票在2021年-2022年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度股票期权行权/限制性股票解除限售条件之一。

本激励计划授予股票期权/首次及预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	业绩考核目标
股票期权第一个行权期/ 首次及预留授予的限制性 股票第一个解除限售期	以2020年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于24%；

股票期权第二个行权期/ 首次及预留授予的限制性 股票第二个解除限售期	以2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于55%。
--	-----------------------------------

## 2、个人层面绩效考核要求

股票期权/限制性股票个人层面绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，根据个人年度综合绩效评估考核等级，个人层面可行权比例/可解除限售比例（N）按下表考核结果确定：

对应等级	个人层面可行权/解除限售比例（N）
A	100%
B	
C	
D	80%
F	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行权/解除限售额度=个人当年计划行权/解除限售额度×个人层面可行权比例/可解除限售比例（N）。

激励对象考核当年不能行权的股票期权由公司进行注销；不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象股票期权行权/限制性股票解除限售的考核年度为 2021 年和 2022 年。

### 2、考核次数

本激励计划股票期权行权/限制性股票解除限售期间每年度一次。

## 七、行权/解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权/解除限售资格及行权/解除限售数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

## 八、考核程序

公司人力资源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。

#### **九、考核结果的反馈及应用**

1、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，并根据复核结果对考核结果进行修正。

3、考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

#### **十、考核结果归档**

1、考核指标和结果核定后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果归档后，应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记录，保存期限至少为五年。

3、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，须当事人签字。

#### **十一、附则**

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

四川天味食品集团股份有限公司董事会

2021年6月30日