

湖北均瑶大健康饮品股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

第一章 总则

第一条 湖北均瑶大健康饮品股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司治理结构，健全公司长效激励约束机制，实现对公司（含控股子公司）董事、高级管理人员及核心骨干人员的激励与约束，使其利益与企业的长远发展更紧密地结合，做到风险共担、利益共享，充分调动其积极性和创造性，促使决策者和经营者行为长期化，提升公司内部成长原动力，提高公司自身凝聚力和市场竞争能力，推进公司可持续高质量发展，实现公司和股东价值最大化，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《湖北均瑶大健康饮品股份有限公司2022年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本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、行政法规、规范性文件和《湖北均瑶大健康饮品股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第二章 考核目的

第二条 制定本办法的目的是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指标；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。

第三章 考核原则

第三条 （一）考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；

(二) 考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第四章 考核范围

第四条 本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心骨干人员，不包括公司独立董事、监事及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。公司董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任，其余激励对象必须与公司或公司控股子公司具有雇佣或劳务关系。所有激励对象必须在本计划的考核期内任职。。

第五章 考核机构及执行机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责本股权激励计划的组织、实施工作。

第六条 公司人力资源部负责具体实施考核工作，负责向薪酬与考核委员会的报告工作。

第七条 公司人力资源部、财务部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，公司内审部门监督。

第八条 公司董事会负责考核结果的审核。

第六章 绩效考评评价指标及标准

第九条 激励对象当年度股票期权的可行权份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核目标

本激励计划在2022年-2024年的3个会计年度中，分年度对公司进行业绩考核，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。授予的股票期权的业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2022年	以2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于50%。
第二个行权期	2023年	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于125%。
第三个行权期	2024年	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于238%。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，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，公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。

（二）激励对象个人层面绩效考核

激励对象个人考核按照《湖北均瑶大健康饮品股份有限公司2022年股票期权激励计划实施考核管理办法》分年进行，由个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个档次。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象实际行权的股份数量。

考核总分	$X \geq 80$	$70 \leq X < 80$	$X < 70$
考核等级	优秀、良好	合格	不合格
标准系数	1.0	0.8	0

在公司业绩目标达成的前提下，个人当年实际行权额度 = 标准系数 × 个人当年计划行权额度。

激励对象按照本激励计划规定比例行权其获授的股票期权，激励对象不得行权的股票期权，由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考核等级为“不合格”，则激励对象对应考核当年可行权的股票期权全部不得行权。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

第七章 考核程序

第十条 公司人力资源部、财务部等相关部门在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薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第八章 考核期间与次数

第十一条 本激励计划的考核期间为激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

第十二条 本激励计划的考核年度为2022年至2024年三个会计年度，每年度考核一次。

第九章 考核结果管理

第十三条 考核结果反馈与申诉：

（一）被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后10个工作日内向被考核者通知考核结果。

（二）如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核通知的5个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可通过人力资源部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。

（三）考核结果作为股票期权行权的依据。

第十四条 考核结果归档：

（一）考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

（二）为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

（三）绩效考核记录保存期5年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司薪酬与考核委员会统一销毁。

第十章 附则

第十五条 本办法由董事会负责制订、解释及修订。本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

第十六条 本办法经公司股东大会审议通过并自本股权激励计划生效后实施。

湖北均瑶大健康饮品股份有限公司董事会

2022年3月4日