

香飘飘食品股份有限公司

2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法

香飘飘食品股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施2023年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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、规章和规范性文件，以及《香飘飘食品股份有限公司公司章程》和本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

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，保证本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，以实现本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激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部门负责具体实施考核工作。人力资源部门对董事会薪酬与考核委员会负责报告工作。

3、公司人力资源部门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。

4、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

本激励计划的首次授予部分股票期权的行权考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，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。本激励计划首次授予的股票期权各年度业绩考核目标安排如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予的第一个行权期	以 2022 年度营业收入为基准，2023 年度营业收入增长率不低于 15%。
首次授予的第二个行权期	以 2022 年度营业收入为基准，2024 年度营业收入增长率不低于 35%。
首次授予的第三个行权期	以 2022 年度营业收入为基准，2025 年度营业收入增长率不低于 50%。

注：以上“营业收入”是指经审计的上市公司合并报表口径的营业收入。

若本激励计划预留部分的股票期权在 2023 年季报披露前授予，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分的股票期权在 2023 年季报披露后授予，则预留部分股票期权各年度的业绩考核目标如下：

行权期	业绩考核目标
预留授予的第一个行权期	以 2022 年度营业收入为基准，2024 年度营业收入增长率不低于 35%。
预留授予的第二个行权期	以 2022 年度营业收入为基准，2025 年度营业收入增长率不低于 50%。

注：以上“营业收入”是指经审计的上市公司合并报表口径的营业收入。

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行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、个人层面业绩考核要求

激励对象个人考核将由薪酬与考核委员根据激励对象当年工作情况分年度进行评定，依据薪酬与考核委员会的评定结果确定其行权的比例如下：

评定结果	第一档	第二档	第三档	第四档
个人层面行权比例	100%	80%-60%（含）	60%-30%	0%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。

激励对象因个人业绩考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。

六、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内部考核期间。

2、考核次数

本激励计划首次授予部分股票期权的考核年度为2023-2025年三个会计年度。若预留部分的股票期权于公司2023年第三季度报告披露前授出，则预留部分考核期间与首次授予部分一致；若预留授予的股票期权于公司2023年第三季度报告披露后授出，则预留部分考核期间为2024-2025年两个会计年度。

七、考核程序

公司人力资源部门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是否行权。

八、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，薪酬与考核委员会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，可与人力资源部门沟通解决。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。

九、考核结果的管理

1、考核结束后，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、考核结束后，绩效考核结果作为保密资料归档保存，人力资源部门需保留绩效考核所有考核记录，该计划结束十年后由人力资源部门负责统一销毁。

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，须考核记录员签字。

十、附则

1、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。

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。

香飘飘食品股份有限公司董事会

2023年4月18日