

# 河南金丹乳酸科技股份有限公司

## 2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法

河南金丹乳酸科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司长效激励机制，充分调动公司及下属子公司中高级管理人员、核心技术（业务）人员的积极性，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，有效地将股东利益、公司利益、激励对象的个人利益结合在一起，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，制定了《2023年限制性股票激励计划（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《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

### 第一条 考核目的

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。

### 第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，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。

### 第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括在公司（含子公司）担任董事、高级管理人员、核心业务人员、核心技术人员的员工。

### 第四条 考核机构及执行机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体考核工作，人力资源部负责向薪酬委员会报告工作。

(三) 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。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

### 第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划在2023年-2025年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以公司2022年合并报表利润总额（以下简称“利润总额”）为基数，对各考核年度的利润总额增长率进行考核，根据上述指标的每年对应的完成情况核算公司层面归属比例（X），首次授予的限制性股票的业绩考核及公司层面归属比例安排如下：

归属安排	考核年度	利润总额相对于2022年利润总额增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2023年度	10%	0%
第二个归属期	2024年度	25%	10%
第三个归属期	2025年度	75%	40%
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）	
利润总额相对于2022年利润总额增长率（A）	$A \geq A_m$	X=100%	
	$A_n \leq A < A_m$	X=50%	
	$A < A_n$	X=0	

注：以上“利润总额”、“利润总额增长率”指标不考虑本激励计划及其他股权激励计划实施产生的股份支付费用对利润总额的影响。

预留授予的限制性股票的业绩考核目标及公司层面归属比例安排如下：

归属安排	考核年度	利润总额相对于2022年利润总额增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2024年度	25%	10%
第二个归属期	2025年度	75%	40%
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）	
利润总额相对于2022年利润总额增长率（A）	$A \geq A_m$	X=100%	
	$A_n \leq A < A_m$	X=50%	
	$A < A_n$	X=0	

注：以上“利润总额”、“利润总额增长率”指标不考虑本激励计划及其他股权激励计划实施产生的股份支付费用对利润总额的影响。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司利润总额未达到上述业绩考核指标，所有激励对象考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

#### （二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例，个人当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×归属比例。激励对象个人绩效考核结果共分为A、B+、B、C四档，各等级绩效考核结果和对应的归属比例如下：

考核结果	A	B+	B	C
归属比例	100%	100%	100%	0%

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的，当期对应的限制性股票作废失效，不能递延至以后年度归属。

### 第六条 考核程序

公司人力资源部在薪酬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委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

### 第七条 考核期间与次数

#### （一）考核期间

激励对象每期限限制性股票归属的对应会计年度。

#### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为2023-2025年三个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

### 第八条 考核结果管理

#### （一）考核结果反馈及应用

1.被考核对象有权了解自己的考核结果，考核机构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。

2.如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3.考核结果作为限制性股票归属的依据。

## （二）考核记录归档

1.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。

2.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。

3.绩效考核记录保存期10年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会统一销毁。

## 第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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、本股权激励计划相冲突，应按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划的规定执行。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。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

河南金丹乳酸科技股份有限公司

董事会

2023年9月8日