

江西煌上煌集团食品股份有限公司

2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为进一步完善江西煌上煌集团食品股份有限公司(以下简称“公司”)法人治理结构,建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住公司管理人员和核心骨干,充分调动其积极性和创造性,有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力,有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,确保公司发展战略和经营目标的实现,在充分保障股东利益的前提下,按照激励与约束对等的原则,制定了《江西煌上煌集团食品股份有限公司2023年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“《激励计划(草案)》”或“本次激励计划”)。

为保证公司本次激励计划的顺利实施,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、规范性文件及《公司章程》等的规定,结合公司实际情况,特制定本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构,促进公司建立、健全长效激励约束机制,充分调动公司核心团队的积极性,保证公司本次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,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,以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合,从而提高绩效管理水平和实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象,包括公司公告本激励计划时任职的董事、高级管理人员、公司(含分公司及控股子公司)中层管理人员及核心技术(业务)骨干等,不包括独立董事、监事,也不包含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。所有激励对象由公司董
事会薪酬与考核委员会提名，并经公司监事会核实确定。

四、考核机构及职责

(一) 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
领导和组织考核工作并审核考核结果。

(二) 公司人力资源部在公司薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执
行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司薪酬与考核委员会审核。

(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归集和核实，
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。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一
次。以各考核年度的营业收入较之 2022 年实际增长率 (A1)、新开门店数 (A2)
同时进行考核，各年度业绩考核目标如下：

行权期	对应考核 年度	考核年度营业收入较之 2022年实际增长率(A1)	考核年度 实际新开门店数(A2)
		目标增长值(Am1)	目标增长值(Am2)
第一个行权期	2023年	5%	2000家
第二个行权期	2024年	20%	2000家
第三个行权期	2025年	40%	2000家

若预留部分股票期权在2023年第三季度报告披露之前授予，则预留部分股
票期权的考核年度及考核目标与首次授予的安排一致。

若预留部分股票期权在2023年第三季度报告披露之后授予，则预留授予考
核年度为2024-2025年两个会计年度，每个会计年度考核一次。以各考核年度的
营业收入较之2022年实际增长率 (A1)、新开门店数 (A2) 同时进行考核，各
年度业绩考核目标如下：

行权期	对应考核	考核年度营业收入较之	考核年度
-----	------	------------	------

	年度	2022年实际增长率(A1)	实际新开门店数(A2)
		目标增长值(Am1)	目标增长值(Am2)
第一个行权期	2024年	20%	2000家
第二个行权期	2025年	40%	2000家

根据上述指标各年度的考核目标完成情况，各期公司层面可行权比例（Y）与考核年度考核指标最终对应得分X相挂钩，具体行权比例安排如下：

考核指标	业绩完成度	考核指标对应得分（X1, X2）
各考核年度的营业收入较之2022年实际增长率(A1)	$A1 \geq Am1$	$X1=100$
	$0.6*Am1 \leq A1 < Am1$	$X1=A1/Am1*100$
	$A1 < 0.6*Am1$	$X1=0$
新开门店数(A2)	$A2 \geq Am2$	$X2=100$
	$0.6*Am2 \leq A2 < Am2$	$X2=A2/Am2*100$
	$A2 < 0.6*Am2$	$X2=0$

考核年度考核指标最终对应得分 $X = \text{Max}(X1, X2)$ ，即X取X1、X2孰高值	公司层面可行权比例（Y）
$X=100$	100%
$80 \leq X < 100$	80%
$60 \leq X < 80$	60%
$X < 60$	0

注：①营业收入为经会计师事务所审计确认的营业收入。

②新开门店数包含直营店、加盟店和专柜等，须签订特许专卖合同，在公司ERP系统开设报单账户并形成交易流水记录。

（二）个人层面绩效考核要求

个人绩效考核将根据公司内部制定的绩效考核管理相关规定和本办法执行。在公司层面业绩考核达标的前提下，届时根据以下考核评级表中对应的个人绩效考核结果确定激励对象个人层面的行权比例：

考核内容	考核结果（分数）	个人绩效行权比例
年度绩效等级 (S)	$S \geq 80$	100%
	$80 > S \geq 60$	80%
	$S < 60$	0

（三）考核结果运用

1、公司业绩考核指标未达成的情况下：

若行权期内，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，由公司注销。

2、公司业绩考核指标达成的情况下：

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当期实际行权额度=个人当期计划行权额度×当期公司层面可行权比例×当期个人绩效行权比例。激励对象因考核不合格或未达到计划可行权比例的股票期权不得行权，由公司注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

(一)考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

(二)考核次数

本次激励计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部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。

八、考核结果管理

(一)考核结果反馈及申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司薪酬与考核委员会应当在考核结束后 5 个工作日内将考核结果通知考核者；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向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在 10 个工作日内对其考核结果进行复核；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

(二)考核记录归档

1、考核结束后，公司人力资源部应保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字确认。

3、考核结果作为保密资料归档保存，保存期为 5 年，对于超过保存期的文件与记录，薪酬与考核委员会有权销毁。

九、附则

(一) 本办法由董事会负责制定、解释及修订。

(二) 若本办法与监管机构发布的法律、行政法规和规范性文件存在冲突的，则以最新的法律、行政法规和规范字文件规定为准。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

江西煌上煌集团食品股份有限公司

董事会

2023年7月1日