

证券代码：831726

证券简称：朱老六

主办券商：九州证券

长春市朱老六食品股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

为保证长春市朱老六食品股份有限公司(以下简称“公司”)2021 年限制性股票激励计划(以下简称“本激励计划”)的顺利实施,形成良好均衡的价值分配体系,激励公司高级管理人员及核心员工诚信勤勉地开展工作,促进公司业绩稳步提升,确保公司发展战略和经营目标的实现,根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《非上市公众公司监督管理办法》《非上市公众公司监管指引第 6 号—股权激励和员工持股计划的监管要求(试行)》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定,结合公司实际情况,特制订本办法。

第一条 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,保证公司本计划的顺利实施,并在最大程度上发挥本次激励计划的作用,进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

第二条 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,从而提高公司管理绩效和整体业绩,实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于参与本激励计划所有激励对象，包括高级管理人员和核心员工。

第四条 考核机构

公司董事会负责领导和组织本办法规定的各项考核工作，并负责对高级管理人员和核心员工等激励对象进行考核。公司人力资源部门、公司财务部门等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

第五条 考核指标

（一）公司层面业绩考核指标

本激励计划授予的限制性股票在解除限售期的5个会计年度中，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件之一。若对应年度整体业绩考核目标完成率低于100%，所有激励对象当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按回购价格回购注销。

本激励计划的考核年度为2021-2025年，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标（解除限售条件）如下：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2021年	以2020年扣非后净利润4,729.60万元为基数，2021年扣非后归母净利润（调整后）不低于基数的110%，即2021年扣非后归母净利润（调整后）不低于5,202.56万元
第二个解除限售期	2022年	2022年扣非后归母净利润（调整后）不低于6,000万元
第三个解除限售期	2023年	2021-2023年累计扣非后归母净利润（调整后）不低于18,000万元，且2023年扣非后归母净利润（调整后）不低于6,300万元
第四个解除限售期	2024年	2021-2024年累计扣非后归母净利润（调整后）不低于25,000万元，且2024年扣非后归母净利润（调整后）不低于6,615万元
第五个解除限售期	2025年	2025年扣非后归母净利润（调整后）不低于8,000万元

注：1、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，扣非后归母净利润（调整后）系指剔除本激励计划产生的股份支付费用及转板上市中介机构费用（如有）影响后经审计的扣除非经常性损益后归属于挂牌公司股东的净利润；2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺

（二）个人层面绩效考核指标

公司将激励对象分年度进行考核，并根据考核结果确定激励对象的解除限

售比例。依据激励对象的工作能力、工作业绩达标情况做出绩效考核。激励对象个人考核评价结果分为“S”、“A”、“B”、“C”、“D”等五个等级，分别对应解除限售比例如下表所示：

个人上一年考核结果	S（优秀）	A（良好）	B（中等）	C（合格）	D（不合格）
个人解除限售比例	100%	100%	80%	60%	0%

在公司层面业绩考核要求达成的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×个人解除限售比例。

激励对象根据考核结果按照本激励计划规定的比例办理获授的限制性股票解除限售；当年不得解除限售的限制性股票，由公司按回购价格回购注销。

第六条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为2021-2025年五个会计年度，每年度考核一次。

第七条 解除限售

董事会根据绩效考核报告，确定被激励对象是否符合解除限售条件及其当年实际解除限售的限制性股票数量。

绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

第八条 考核程序

公司人力资源部门在董事会的指导下负责考核数据的搜集和提供，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审核。

第九条 考核结果管理

（一）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，公司人力资源部门应当在考核工作结束后 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，首先应与公司人力资源部门沟通解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会提出申诉，董事会会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

（二）考核结果归档

考核结束后，人力资源部门需保留绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档并由董事会办公室保存。

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。

第十条 附则

本办法由董事会负责制订、解释及修订，经公司股东大会审议通过并自公司 2021 年限制性股票激励计划生效后实施。

长春市朱老六食品股份有限公司

董事会

2021 年 7 月 19 日