

证券代码：836826

证券简称：盖世食品

公告编号：2025-056

盖世食品股份有限公司

2025 年股权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。

盖世食品股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，确保公司发展战略和经营目标的实现，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称“《持续监管办法》”）、《北京证券交易所股票上市规则（试行）》（以下简称“《上市规则》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》（以下简称“《监管指引第 3 号》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了公司 2025 年股权激励计划（以下简称“本激励计划”、“激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、激励计划的规定，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、健全公司长效激励约束机制，保证公司 2025 年股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的激励作用，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，严格按照本办法和激励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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员。

四、考核机构

公司董事会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划授予各年度业绩考核目标如下所示：

解除限售期	业绩考核指标
第一个解除限售期	满足以下条件之一： 1、2025 年度营业收入不低于 6.00 亿元； 2、以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 12.00%。
第二个解除限售期	满足以下条件之一： 1、2025、2026 两年累计营业收入不低于 12.80 亿元； 2、以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 13.00%。
第三个解除限售期	满足以下条件之一： 1、2025、2026、2027 三年累计营业收入不低于 20.60 亿； 2、以 2026 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 14.00%。

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。

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。

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计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

2、个人层面绩效考核要求

在本激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

个人上一年度考核 分数	S≥97	96>S≥90	89>S≥80	79>S≥60	S<60
评价标准	优秀	良好	中等	合格	不合格
个人解除限售比例	100%	100%	80%	60%	0%

激励对象个人当年实际可解除限售数量=个人当年计划解除限售数量×个人解除限售比例。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按照授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授的限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划授予限制性股票的解除限售考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、解除限售

1、董事会根据绩效考核报告，确定激励对象的解除限售资格及数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

公司人事行政部在董事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。

九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，董事会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会提出申诉，董事会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

2、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。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十一、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 2025 年股权激励计划生效后实施。

盖世食品股份有限公司

董事会

2025 年 4 月 11 日