

# 浙农集团股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙农集团股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”或“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心经营管理团队和骨干员工诚信勤勉地开展工作，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，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、法规和规范性文件以及《公司章程》、公司《2021 年限制性股票激励计划（草案）》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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

### 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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，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次激励计划的所有激励对象，包括公司现任董事（不含独立董事、外部董事）、高级管理人员、中层管理人员、核心业务（管理）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

### 四、考核机构

- 1、公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下具体负责考核工作。
- 2、公司人力资源部会同证券部、财务部及相关部门负责收集整理相关考核数据，并确保数据的真实性和可靠性。
- 3、公司董事会负责考核结果的审核。

## 五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在 2022-2024 年的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。本激励计划各年度公司业绩考核目标如下：

解除限售期	考核年度	业绩考核指标 1	业绩考核指标 2	业绩考核指标 3
第一个解除限售期	2022 年	以 2020 年净利润为基数，2021-2022 年累计净利润增长率不低于 230%	2021-2022 年加权平均净资产收益率的平均值不低于 12%	2022 年主营业务收入占营业收入比重不低于 90%，其中农业综合服务业务营业收入较 2020 年增长率不低于 10%
第二个解除限售期	2023 年	以 2020 年净利润为基数，2021-2023 年累计净利润增长率不低于 380%	2021-2023 年加权平均净资产收益率的平均值不低于 12.5%	2023 年主营业务收入占营业收入比重不低于 90%，其中农业综合服务业务营业收入较 2020 年增长率不低于 20%
第三个解除限售期	2024 年	以 2020 年净利润为基数，2021-2024 年累计净利润增长率不低于 540%	2021-2024 年加权平均净资产收益率的平均值不低于 13%	2024 年主营业务收入占营业收入比重不低于 90%，其中农业综合服务业务营业收入较 2020 年增长率不低于 30%
指标		完成情况		对应系数
业绩考核指标 1 (对应系数为 X)		达标		X=100%
		未达标		X=0
业绩考核指标 2 (对应系数为 Y)		达标		Y=100%
		未达标		Y=0
业绩考核指标 3 (对应系数为 Z)		达标		Z=100%
		未达标		Z=0
公司层面解除限售比例 (M)		$M=X*60\%+Y*25\%+Z*15\%$		

注：1、“净利润”和“营业收入”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准，以上净利润及加权平均净资产收益率指标计算以激励成本摊销前的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润作为计算依据。

2、2020 年净利润基数为可比口径（浙江农资集团有限公司 2020 年期初至合并日实现净利润不计入上市公司非经常性损益）归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 303,091,833.67 元。

3、“农业综合服务业务营业收入”是指上市公司经审计的财务报告中的农业综合服务业务营业收入。

4、在股权激励计划有效期内，若公司因实施非公开发行（不包括可转债转股）股票进行融资，则融资行为新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入当年及次年的考核计算范围。

公司层面可解除限售数量的计算方法：

各期可解除限售数量=各期计划解除限售额度\*公司层面解除限售比例（M）

若各考核年度内，因公司层面业绩考核未达标导致激励对象当期计划解除限售的限制性股票不能解除限售的，该部分限制性股票均由公司按照授予价格加上银行同期存款利息之和回购处理。

## （二）个人层面绩效考核

激励对象个人层面的绩效考核根据公司现行的相关规定组织实施，个人绩效考核结果分为优秀、良好、合格与不合格四个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象实际解除限售的股份数量：

考核等级	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售比例 (N)	100%		70%	0%

激励对象当年实际可解除限售数量=各期计划解除限售额度\*公司层面解除限售比例（M）\*个人层面解除限售比例（N）。因个人层面绩效考核结果导致当期不能解除限售的限制性股票，由公司按照授予价格加上银行同期存款利息之和回购处理。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象解除限售限制性股票的前一会计年度。

### 2、考核次数

限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部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提名与薪酬考核委员会。

## 八、考核结果管理

### 1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在

考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果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。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

## 2、考核结果归档

(1) 考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核结论。

(2) 为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需修改或重新记录，须当事人签字确认。

(3) 绩效考核结果作为保密资料归档保存。

## 九、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。

浙农集团股份有限公司董事会

2021年12月24日