

唐人神集团股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

唐人神集团股份有限公司（以下简称“唐人神”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，充分调动员工的积极性和创造力，提高员工的凝聚力和公司竞争力，有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合，促进公司长期、持续、健康发展，拟实施公司 2022 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”、“股权激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本考核办法”）。

一、考核目的

为了进一步完善公司的法人治理结构，健全公司激励机制，增强公司管理团队和核心骨干的责任感、使命感，确保公司发展战略和经营目标的实现。具体表现在：

- 1、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，完善公司薪酬考核体系，调动激励对象的积极性，确保公司业绩稳步提升；
- 2、建立股东与经营管理层之间的利益共享、风险共担机制，提升公司管理团队的凝聚力和公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现；
- 3、充分调动激励对象的积极性，确保公司业绩稳步提升，同时为稳定和吸引优秀人才提供一个良好的激励平台；
- 4、有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的持续健康发展。

二、考核原则

考核评价必须坚持创造价值、分配价值，效率（效益）优先，公正、公平、公开的原则，严格按照本考核办法和考核对象的绩效进行客观的评价，以实现股票期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

本考核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（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中高层管理人员、核心或骨干（技术/业务）人员。激励对象中，董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予股票期权时和本激励计划规定的考核期内与公司或其全资或控股子公司存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本考核办法，并授权薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

2、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施激励对象的考核工作；

3、公司人力资源中心等相关部门负责有关考核数据的收集和提供、计算激励对象的考核分数、汇总考核结果，并对公司数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，分年度进行业绩考核并行权，以达到考核目标作为激励对象的行权条件。

（1）首次授予股票期权的考核年度为 2022 年-2024 年 3 个会计年度，各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	公司业绩考核目标
首次授予 第一个行权期	2022 年度饲料外销量≥560 万吨；或 2022 年度生猪销售量≥200 万头。
首次授予 第二个行权期	2023 年度饲料外销量≥620 万吨；或 2022-2023 年度累计生猪销售量≥550 万头。
首次授予 第三个行权期	2024 年度饲料外销量≥700 万吨；或 2022-2024 年度累计生猪销售量≥1,050 万头。

注：1、“饲料外销量”仅为对外销量，不含养殖自用销量；2、公司业绩考核目标，“饲料外销量”、“生猪销售量”其中一个达成即达成公司业绩考核要求；3、上述业绩考核目标不构成公司对任何投资者的业绩预测和承诺。

(2) 预留授予股票期权的考核年度为 2023 年-2024 年 2 个会计年度，各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	公司业绩考核目标
预留授予 第一个行权期	2023 年度饲料外销量≥620 万吨；或 2022-2023 年度累计生猪销售量≥550 万头。
预留授予 第二个行权期	2024 年度饲料外销量≥700 万吨；或 2022-2024 年度累计生猪销售量≥1,050 万头。

注：1、“饲料外销量”仅为对外销量，不含养殖自用销量；2、公司业绩考核目标，“饲料外销量”、“生猪销售量”其中一个达成即达成公司业绩考核要求；3、上述业绩考核目标不构成公司对任何投资者的业绩预测和承诺。

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定的比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

2、个人层面绩效考核要求

根据公司制定的《公司考核管理办法》，激励对象个人层面的绩效考核按照公司绩效考核相关制度实施，依照激励对象个人绩效考核结果确定其实际行权的股份数量。

激励对象行权考核年度的考核结果及行权比例为：

个人绩效考核结果(S)	$S \geq 85$	$70 \leq S < 85$	$60 \leq S < 70$	$S < 60$
个人层面可行权系数	100%	90%	80%	0%

3、考核结果的应用

公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象分年度进行考核，根据《公司考核管理办法》执行，由考核结果确定其实际行权的额度，若公司层面各年度业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人层面可行权系数×个人当年可行权额度。

激励对象当期可行权的股票期权因考核原因不得行权的，作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间：激励对象获授的股票期权可行权的前一会计年度。

2、考核次数：本次股权激励计划首次授予股票期权的考核年度为 2022-2024 年 3 个会计年度，每年度考核一次；预留授予股票期权的考核年度为 2023-2024 年 2 个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

1、各考核年度的年初，公司人力资源中心应当根据工作计划等内容，确定激励对象当年的年度考核指标、重点工作目标，作为年度考核的重要依据。

2、公司人力资源中心在考核年度期末负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司人力资源中心在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，负责计算激励对象的考核分数，汇总考核结果。

4、公司人力资源中心、投资证券部等相关部门应当将本激励计划激励对象的考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

5、公司人力资源中心应将考核结果在公司董事会薪酬与考核委员会审议通过后的 5 个工作日内反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，应于收到考核结果之日起 3 个工作日内向公司人力资源中心提出申诉，公司人力资源中心可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，应当向公司董事会薪酬与考核委员会提出建议，由公司董事会薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由公司人力资源中心归档保存，作为本次股权激励计划实施的重要依据。

八、考核结果管理

1、考核结果作为股票期权行权的依据。

2、若公司层面业绩考核要求未满足，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权份额不得行权，由公司回购注销。

3、若公司层面业绩考核要求已满足，激励对象个人当年实际行权额度=个人层面可行权系数×个人当年可行权额度，未能行权的份额由公司回购注销。

4、考核结束后，公司人力资源中心归档保存绩效考核的所有考核记录。

5、绩效考核结果应为保密资料归档保存，本激励计划结束 5 年后由公司人力资源中心负责统一销毁。

6、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，须相关当事人签字确认。

九、附则

1、本考核办法由董事会负责制订、解释及修订。若本考核办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章存在冲突，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章规定为准。

2、本考核办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

唐人神集团股份有限公司董事会

二〇二二年一月九日