

# 新希望六和股份有限公司

## 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

新希望六和股份有限公司（以下简称“公司”、“新希望”）为进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，提升公司薪酬考核体系，充分调动公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心技术/业务人员的积极性，提升公司凝聚力，为稳定优秀人才提供良好的激励平台，为公司未来更好的落实战略布局打下坚实的人才基础，增强公司竞争力。在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《新希望六和股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本股权激励计划的顺利实施，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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 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、能力、态度等进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心技术/业务人员，不包括新希望董事、独立董事、监事、高级管理人员、单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或控股子公司具有劳动关系或劳务关系。

#### 第四条 考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励计划考核的组织、实施工作；

（二）公司人力资源部、财务部负责具体实施考核工作，负责对薪酬委员会的报告工作；

（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收集和提供，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。

#### 第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2022 年-2024 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期                                   |          | 业绩考核目标                                                                                          |
|-----------------------------------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 首次授予的限制性股票及在 2022 年第三季度报告披露之前授予的预留限制性股票 | 第一个解除限售期 | 2022 年饲料总销量不低于 3,000 万吨；或以 2021 年生猪销量为基数，2022 年生猪销量增长率不低于 40%。                                  |
|                                         | 第二个解除限售期 | 2022 年至 2023 年累计饲料总销量不低于 6,500 万吨；或以 2021 年生猪销量为基数，2023 年生猪销量增长率不低于 85%；或 2023 年公司净利润不低于 40 亿元。 |
|                                         | 第三个解除    | 2022 年至 2024 年累计饲料总销量不低于 10,500 万吨；或以                                                           |

|                              |          |                                                                                                              |
|------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                              | 限售期      | 2021 年生猪销量为基数，2024 年生猪销量增长率不低于 135%；或 2023 年至 2024 年公司累计净利润不低于 100 亿元。                                       |
| 在 2022 年第三季度报告披露之后授予的预留限制性股票 | 第一个解除限售期 | 2022 年至 2023 年累计饲料总销量不低于 6,500 万吨；或以 2021 年生猪销量为基数，2023 年生猪销量增长率不低于 85%；或 2023 年公司净利润不低于 40 亿元。              |
|                              | 第二个解除限售期 | 2022 年至 2024 年累计饲料总销量不低于 10,500 万吨；或以 2021 年生猪销量为基数，2024 年生猪销量增长率不低于 135%；或 2023 年至 2024 年公司累计净利润不低于 100 亿元。 |

注：1、上述“饲料总销量”指公司年度报告中经审计的饲料销售量；

2、上述“生猪销量”指公司月度经营报表及年度报告中披露的生猪销量；

3、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司将根据解除限售期对应考核年度业绩考核目标的完成情况（业绩考核指标实际达成率  $R_n = \text{实际完成值} / \text{业绩考核目标值}$ ， $R_1$  指饲料总销量达成率， $R_2$  指生猪销量达成率， $R_3$  指净利润达成率），确定公司层面解除限售系数（X），具体如下：

| 业绩完成度                                                                             | 公司层面解除限售系数（X） |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| $R_1 \geq 100\%$ 或 $R_2 \geq 100\%$ 或 $R_3 \geq 100\%$                            | X=100%        |
| $100\% > R_1 \geq 80\%$<br>或 $100\% > R_2 \geq 80\%$<br>或 $100\% > R_3 \geq 80\%$ | X=80%         |
| $R_1 < 80\%$ 且 $R_2 < 80\%$ 且 $R_3 < 80\%$                                        | X=0           |

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，根据公司层面业绩考核目标的达成情况确认公司层面解除限售系数（X）。考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

## （二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“S”、“A”、“B”、“C”、“D”五个等级。

| 考核等级    | S                 | A                | B                | C                | D           |
|---------|-------------------|------------------|------------------|------------------|-------------|
| 考核结果（K） | $100 \geq K > 95$ | $95 \geq K > 85$ | $85 \geq K > 75$ | $75 \geq K > 65$ | $K \leq 65$ |
| 个人层面解除  | 100%              |                  |                  | 50%              | 0%          |

|          |  |  |  |
|----------|--|--|--|
| 限售系数 (Y) |  |  |  |
|----------|--|--|--|

根据公司层面业绩考核目标的达成情况，激励对象个人当年实际可解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售系数 (X) ×个人层面解除限售系数 (Y)，激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司授予价格回购注销。

## 第六条 考核期间与次数

### (一) 考核期间

激励对象每期限限制性股票解除限售的考核年度。

### (二) 考核次数

本激励计划的考核年度为 2022 年-2024 年三个会计年度，每年考核一次。

## 第七条 考核程序

公司人力资源部等相关部门在薪酬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委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

## 第八条 考核结果管理

### (一) 考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被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。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

### (二) 考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 10 年。

### **第九条 附则**

（一） 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二） 本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三） 本办法自公司股东大会审议通过并自本股权激励计划生效后实施。

新希望六和股份有限公司董事会

二〇二二年四月二十六日