

## 广东粤海饲料集团股份有限公司

### 2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法

广东粤海饲料集团股份有限公司（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，充分调动公司高级管理人员、核心管理人员和核心技术（业务）人员的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2023 年股票期权激励计划。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，拟实施《广东粤海饲料集团股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“股权激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司现根据《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》及本激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，特制订《广东粤海饲料集团股份有限公司 2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本考核管理办法”）。

#### 第一条 考核目的

制定本考核管理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，建立和完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，最大限度的发挥股权激励的作用，以确保公司发展战略与经营目标的实现。

#### 第二条 考核原则

（一）坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本考核管理办法考核评价激励对象的绩效，以实现本激励计划与公司业绩、个人绩效及个人贡献的紧密结合，从而提升公司整体业绩，实现公司价值与全体股东利益最大化；

（二）本激励计划考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合，与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

#### 第三条 考核范围

本考核管理办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括在公司（含公司全资及控股子公司）任职的高级管理人员、核心管理人员和核心技术

(业务) 人员, 以及公司董事会认定需要激励的其他员工, 不包括公司董事、独立董事和监事, 单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。本激励计划的激励对象中, 高级管理人员必须经公司董事会聘任。对符合本激励计划的激励对象范围的人员, 由公司董事会薪酬与考核委员会 (以下简称“薪酬与考核委员会”) 拟定名单, 并经公司监事会核实确定。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

#### 第四条 考核机构及执行机构

- (一) 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;
- (二) 公司人力行政中心人力资源部负责组织、计算激励对象的考核分数、系数, 汇总考核结果, 应当向薪酬与考核委员会定期报告工作;
- (三) 公司人力行政中心人力资源部、财务中心等相关部门负责有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。

#### 第五条 考核指标及标准

激励对象获授的权益能否行权按公司、个人层面的考核结果共同确定。

##### (一) 公司层面业绩考核指标要求

本激励计划授予的股票期权, 在行权期的 2023 年-2026 年四个会计年度中, 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各行权期的行权条件。

本激励计划首次及预留授予的股票期权的公司层面的业绩考核目标如下表所示:

首次授予及预留部分行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2023 年度营业收入不低于 84 亿元或净利润不低于 2 亿元
第二个行权期	2024 年度营业收入不低于 105 亿元或净利润不低于 2.8 亿元
第三个行权期	2025 年度营业收入不低于 126 亿元或净利润不低于 3.36 亿元
第四个行权期	2026 年度营业收入不低于 151.2 亿元或净利润不低于 4.03 亿元

注: 1、上述“净利润”指标是以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划所涉及的股份支付费用影响后的经审计合并利润表中的归属于上市公司股东的净利润为计算依据;

2、公司业绩考核目标, “营业收入”和“净利润”其中一个达成即达成公司业绩考核要求;

3、特别提示: 上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

行权期内, 公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内, 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

未达成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全部不得行权，由公司注销。

## （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按照公司内部绩效考核相关制度实施，根据激励对象KPI个人绩效或PBC个人绩效的考核结果以及挂购所在组织的绩效考核目标完成情况确定其个人层面考核结果及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：

个人绩效考评结果	对应可行权比例
绩效考核结果为A的激励对象	100%
绩效考核结果为B的激励对象	80%
绩效考核结果为C的激励对象	60%
绩效考核结果为D的激励对象	0%

## （三）考核结果的运用

薪酬与考核委员会将对激励对象分年度进行考核，由个人考核结果及挂购所在组织的绩效考核目标完成情况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能行权的，由公司统一安排注销。

## 第六条 考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2023 年-2026 年四个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 第七条 考核程序

1、各年度的考核年初，公司人力行政中心人力资源部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，作为年度考核的重要依据。

2、在各考核年度期末，公司人力行政中心人力资源部负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性、可靠性负责。

3、公司人力行政中心人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，负责组织、计算激励对象的考核分数、系数，具体负责考核人员应当将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果有异议，应于收到考核结

果反馈之日起3个工作日内向公司人力行政中心人力资源部提出申诉，公司人力行政中心人力资源部对考核结果进行复核，并与具体考核人反馈复核意见，如确实存在不合理因素，应当向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果，最终考核结果由人力行政中心人力资源部负责归档保存，作为本次股权激励计划实施的重要依据，并在此基础上形成绩效考核报告。

4、公司人力行政中心人力资源部、证券投资法务中心证券部应当将激励计划激励对象的绩效考核报告提交薪酬与考核委员会审议，并由薪酬与考核委员会做出决议。

## **第八条 考核结果管理**

### **（一）考核结果反馈与申诉**

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，可与直接主管沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核结果通知的3个工作日内向公司人力行政中心人力资源部申诉，公司人力行政中心人力资源部需在5个工作日内根据实际情况对其考核结果进行复核，并与具体考核人反馈复核意见，如确实存在不合理因素，应当向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。

3、最终考核结果作为股票期权行权的依据。

### **（二）考核记录归档**

1、考核结束后，公司人力行政中心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5年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力行政中心人力资源部统一销毁。

## **第九条 附则**

（一）本考核管理办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本考核管理办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案存在冲突的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性

文件、本激励计划草案的规定执行。本考核管理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、本激励计划执行。

（三）本考核管理办法自公司股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

广东粤海饲料集团股份有限公司董事会

二〇二三年五月十九日