

# 广东海大集团股份有限公司

## 2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法

广东海大集团股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司的长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心或骨干（技术/业务）人员的积极性，形成良好均衡的价值分配体系，有效地将股东利益、公司利益和团队个人利益结合在一起，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的原则，拟实施公司 2024 年股票期权激励计划（以下简称“**本激励计划**”、“**期权激励计划**”）。

为了保证本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》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和深圳证券交易所的相关业务规则（以下统称“**适用法律**”）以及《广东海大集团股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《广东海大集团股份有限公司 2024 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**”）。

### 一、考核目的

制定本考核管理办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本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，确保实现本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，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司经营与战略目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持“公正、公开、公平”的原则，严格按照本考核管理办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与公司业绩、业务单元层面业绩及个人绩效考核的紧密结合，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。

### 三、考核范围

本考核管理办法适用于参与公司（含公司全资及控股子公司）本激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心或骨干（技术/业务）人员，不包括独立董事、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。

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公司全资及控股子公司存在聘用关系或劳动关系。

### 四、考核机构及执行机构

1、公司董事会负责制订与修订本考核管理办法，并授权公司董事会下设的薪酬与考核委员会（以下简称“**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、薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

3、公司财务中心、人力资源中心、证券部等相关部门负责有关考核数据的收集、提供、计算及汇总考核结果，并对相关数据的真实性和准确性负责，应当向薪酬与考核委员会定期报告工作。

### 五、考核指标及标准

本激励计划授予的股票期权行权考核年度为 2024、2025 年两个会计年度，分年度同时进行公司层面业绩考核、业务单元层面业绩及个人层面绩效考核，以达到考核目标作为激励对象的行权条件。公司层面、业务单元层面业绩及个人层

面绩效考核指标如下所示：

### 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权行权考核年度为 2024、2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，对公司饲料外销量的增量（A）进行考核。

考核期	考核指标	饲料外销量增量（A）万吨		
		目标值（Am）	触发值（An）	
第一个考核期	2024年饲料外销量较2023年的增长量	320	240	
第二个考核期	完成其中一个指标	2025年饲料外销量较2024年的增长量	350	270
		2025年饲料外销量较2023年的增长量	670	510

说明：

- 1）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）上述“饲料外销量增量”均指公司饲料产品对外销量的增长量（即不含公司内部养殖耗用的饲料增量）；
- 3）第二个考核期（2025年）只需完成其中一个指标即可行权。

按照上述公司层面业绩考核目标，各行权期公司层面行权比例与对应考核年度考核指标完成度挂钩，公司层面行权比例（X，保留百分比小数点后2位小数）确定方法如下：

（1）当 $A \geq A_m$ 时， $X=100\%$ ；

（2）当 $A_n \leq A < A_m$ 时， $X=A/A_m \times 100\%$ ，其中第二个考核期（2025年）选取完成其中一个指标的孰高值（即两个指标均触发时，X取两者孰高）；

（3）当 $A < A_n$ 时， $X=0$ 。

若公司未满足或未能完全满足上述公司层面业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核年度已获授的全部或部分股票期权不得行权，由公司统一安排注销。

### 2、业务单元层面业绩考核要求

本激励计划业务单元的业绩考核按照上述考核期，公司以年度设定各业务单元的业绩考核目标、内容、方法。激励对象实际可行权的股票期权与其所属业务

单元的业绩考核挂钩，公司根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的行权比例。

### 3、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象 KPI (Key Performance Indicator)个人关键绩效指标或 PBC (Personal Business Commitment)个人绩效承诺的考核结果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：

个人绩效考核结果	绩效考核结果为 A、B、C 的激励对象	绩效考核结果为 D 的激励对象	绩效考核结果为 D 以下的激励对象
个人层面可行权系数	100%	80%	0%

### 4、考核结果的应用

薪酬与考核委员会将对激励对象分年度进行考核，由考核结果确定其可行权系数。若各考核期内，公司层面业绩考核达到触发值或以上，激励对象个人当年实际可行权额度根据公司层面行权比例(X)、业务单元层面实际行权比例和个人层面可行权系数综合计算。

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：2024、2025 年两个会计年度。
- 2、考核次数：2024、2025 年两个会计年度，每年考核一次。

## 七、考核程序

1、各考核年度的年初，公司经营管理委员会根据经营管理目标确定业务单元的业绩考核目标、内容、方法，作为年度业务单元层面考核的重要依据。

2、各考核年度的年初，公司人力资源中心根据工作计划等内容，确定激励对象当年的年度考核指标，作为激励对象年度个人绩效考核的重要依据。

3、公司财务中心、人力资源中心、证券部等相关部门在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，负责计算业务单元的业绩及激励对象的考核分数，汇总考核结果，并在此基础上形成考核报告。

4、公司财务中心、人力资源中心、证券部等相关部门应当将本激励计划业务单元的业绩结果及激励对象的绩效考核报告提交薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

5、公司证券部应将业务单元考核结果反馈给各业务单元，人力资源中心应将个人绩效考核结果反馈给各激励对象，如业务单元或激励对象对考核结果持有异议，应于收到考核结果起3个工作日内向证券部/财务中心/人力资源中心提出申诉，证券部/财务中心/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、考核结果反馈与申诉

(1) 各业务单元及激励对象有权了解自己的考核结果，公司相关部门应在考核结束5个工作日内将考核结果通知各业务单元负责人及激励对象。

(2) 各业务单元/激励对象对考核结果持有异议，应于收到考核结果起3个工作日内向财务中心/人力资源中心/证券部提出申诉，财务中心/人力资源中心/证券部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) 考核结果作为股票期权行权的依据。

### 2、考核记录归档

(1) 考核结束后，公司财务中心、人力资源中心、证券部应归档保存业绩/

绩效考核的所有考核记录。

(2)为保证绩效记录的有效性,业务单元业绩及个人绩效记录不允许涂改,若需要重新修改或记录,应由业务单元负责人/当事人签字。

(3)业务单元业绩及个人绩效考核结果应为保密资料归档保存,本激励计划结束5年后由公司统一销毁。

## 九、附则

1、本考核管理办法由董事会负责解释及修订。

2、若本考核管理办法中的有关条款,如与适用法律、本激励计划相冲突,按照适用法律、本激励计划的规定执行。本考核管理办法中未明确规定的,应严格按照适用法律、本激励计划执行。若本考核管理办法与日后发布实施的适用法律存在冲突的,则以日后发布实施的适用法律的规定为准。

3、本考核管理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。

广东海大集团股份有限公司董事会

二〇二四年二月五日