

广东海大集团股份有限公司

2021 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约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员及核心或骨干（技术/业务）人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，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 2021 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》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《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 2021 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

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，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，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持“公正、公开、公平”的原则，严格按照本考核办法和考核对象的绩效进行评价，以实现本激励计划与公司业绩、个人绩效及贡献的紧密结合，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。

三、考核范围

本考核办法适用于参与公司（含公司全资及控股子公司）本次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。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，应当向董事会薪酬与考核委员会定期报告工作。

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，在行权期的五个会计年度中，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的行权条件。

（1）首次授予股票期权的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	2021 年度饲料销量超过 1,850 万吨或归属于上市公司股东的净利润超过 32 亿元
首次授予 第二个行权期	2022 年度饲料销量超过 2,300 万吨或归属于上市公司股东的净利润超过 37.76 亿元
首次授予 第三个行权期	2023 年度饲料销量超过 2,800 万吨或归属于上市公司股东的净利润超过 44.56 亿元
首次授予 第四个行权期	2024 年度饲料销量超过 3,400 万吨或归属于上市公司股东的净利润超过 52.58 亿元
首次授予	2025 年度饲料销量超过 4,000 万吨或归属于上市公司股东的净利润超过

第五个行权期	62.04 亿元
--------	----------

说明：

- ① “饲料销量”为公司年报披露的饲料外销量加养殖业务自用饲料销量；
- ② “归属于上市公司股东的净利润”为当年度审计报告确认的归属于上市公司股东的净利润剔除本股权激励计划股份支付费用影响后的净利润；
- ③ 公司业绩考核目标，“饲料销量”和“归属于上市公司股东的净利润”其中一个达成即达成公司业绩考核要求；
- ④ 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) 预留授予股票期权考核年度为 2022-2025 年 4 个会计年度，各年度公司层面业绩考核目标如下所示：

行权期	公司业绩考核目标
预留授予第一个行权期	2022 年度饲料销量超过 2,300 万吨或归属于上市公司股东的净利润超过 37.76 亿元
预留授予第二个行权期	2023 年度饲料销量超过 2,800 万吨或归属于上市公司股东的净利润超过 44.56 亿元
预留授予第三个行权期	2024 年度饲料销量超过 3,400 万吨或归属于上市公司股东的净利润超过 52.58 亿元
预留授予第四个行权期	2025 年度饲料销量超过 4,000 万吨或归属于上市公司股东的净利润超过 62.04 亿元

说明：

- ① “饲料销量”为公司年报披露的饲料外销量加养殖业务自用饲料销量；
- ② “归属于上市公司股东的净利润”为当年度审计报告确认的归属于上市公司净利润剔除本股权激励计划股份支付费用影响后的净利润；
- ③ 公司业绩考核目标，“饲料销量”和“归属于上市公司股东的净利润”其中一个达成即达成公司业绩考核要求；
- ④ 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

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 个人绩效或 PBC 个人绩效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%

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，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 2021-2025 年 5 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 2022-2025 年 4 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，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，并在此基础上形成绩效考核报告。

4、公司人力资源中心、证券部等相关部门应当将本激励计划激励对象的绩效考核报告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

（一）考核结果反馈与申诉

1、激励对象有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核结束5个工作日内将考核结果通知激励对象。

2、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。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源中心应归档保存绩效考核的所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要重新修改或记录，应由当事人签字。

3、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。

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。

广东海大集团股份有限公司董事会

二〇二一年四月六日