

浙江华统肉制品股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江华统肉制品股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心技术（管理、业务）人员以及董事会认为应当激励的其他员工诚信勤勉地开展工作，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，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、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司绩效评价体系和激励机制，通过对公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心技术（管理、业务）人员以及董事会认为应当激励的其他员工进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司本次激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

二、考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核、评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合，与激励对象工作业绩、工作能力和贡献紧密结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括在公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员及核心技术（管理、业务）人员。

四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部门在董事会薪酬与考核委员会指导下负责具体考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

五、绩效考核评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予(含 2023 年 9 月 30 日前授予的预留部分)考核年度为 2023-2024 年两个会计年度,每个会计年度考核一次,对每个年度生猪销售量进行考核,根据上述指标完成情况核算公司层面可解除限售的比例。各年度业绩考核目标及解除限售比例安排如下表所示:

单位:万头

解除限售期	考核年度	生猪销售量 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解除限售期	2023 年	280	220
第二个解除限售期	2024 年	500	400

若本激励计划预留限制性股票在 2023 年 9 月 30 日后授予,考核年度为 2024-2025 年两个会计年度,每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标及解除限售比例安排如下表所示:

单位:万头

解除限售期	考核年度	生猪销售量 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解除限售期	2024 年	500	400
第二个解除限售期	2025 年	550	440

生猪销售量实际完成情况对应不同公司层面解除限售比例,具体如下:

生猪销售量实际完成情况 (B)	公司层面解除限售比例 (X)
$B \geq A_m$	100%
$A_m > B \geq A_n$	B/A_m
$B < A_n$	0%

注:上述“生猪销售量”指公司发布的销售情况简报或定期报告的生猪销售数量。

公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售,由公司回购注销,回购价格为授予价格加中国人民银行公布的同期定期存款利率计算的利息之和。

(二) 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现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将制定《2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》对激励对象每个考核年度的综合考评进行评级,并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其

实际可解除限售比例。个人层面解除限售比例（Z）按下表考核结果确定：

个人层面上一年度考核结果	A	B	C	D
个人层面解除限售比例（Z）	100%	90%	80%	0%

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×公司层面解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（Z）。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加中国人民银行公布的同期定期存款利率计算的利息之和。

六、考核期间与次数

1、考核期间

限售限制性股票解除限售的上一会计年度。

2、考核次数

限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部门在董事会薪酬与考核委员会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董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果反馈

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。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

九、考核结果的管理

1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

3、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，须当事人签字。

十、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本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。

浙江华统肉制品股份有限公司董事会

2022 年 12 月 16 日