
天邦食品股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划考核管理办法

为保证天邦食品股份有限公司（以下简称“公司”）限制性股票激励计划的顺利进行，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，激励在公司任职的公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员、骨干员工等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，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

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，保证股权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，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括在公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员、骨干员工以及公司董事会认为应当激励的其他员工。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对股权激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核

1、业绩指标的选取与考核分数

业绩考核的指标主要包括：净利润增长率、营业收入增长率、生鲜猪肉及食品销售量增长率及生猪出栏量。

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的各会计年度中，分年度进行绩

效考核并解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

2、首次授予的限制性股票的各年度绩效考核目标

解除限售安排	公司业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 25%；以 2020 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 40%；以 2020 年生鲜猪肉及食品销售量为基数，2021 年生鲜猪肉及食品销售量增长率不低于 500%；同时，2021 年生猪出栏不少于 700 万头
第二个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 56.25%；以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 96%；以 2020 年生鲜猪肉及食品销售量为基数，2022 年生鲜猪肉及食品销售量增长率不低于 2,000%；同时，2022 年生猪出栏不少于 1,600 万头

注：上述“生猪出栏量”、“生鲜猪肉及食品销售量”指公司发布的销售情况简报或定期报告中载明的数量；净利润、营业收入指经审计的合并报表口径的净利润、营业收入。

预留部分的限制性股票分两期进行解除限售，对应的业绩考核年度为 2021 年、2022 年两个会计年度，各年度的业绩考核目标与首次授予的限制性股票相应年度的业绩考核目标一致。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应解除限售期的限制性股票不得解除限售，对应的限制性股票由公司回购注销。

本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

（二）个人层面业绩考核要求

激励对象个人的年度绩效考核根据公司绩效考核制度执行。个人年度绩效考核结果为优良（A）、合格（B）、需改进（C）、不合格（D）4 个等级，只有当员工前一个年度考核结果达到 B 级及以上才视为“合格”。个人绩效考核结果为 C 级，员工可对对应年度可解除限售的限制性股票的 50%部分解除限售；若激励对象上一年度个人绩效考核结果在 D 级，员工不能对对应年度可解除限售的限制性股票解除限售，由公司回购注销。

个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度，标准系数对应关系如下：

考评结果（S）	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	A	B	C	D
标准系数	1.0	0.8	0.5	0

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象解除限售限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

限制性股票激励计划期间每年度考核一次。

七、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核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董事会薪酬与考核委员会。

九、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

（三）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

十、考核结果归档

（一）考核结束后，证券部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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，须考核记录员签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由证券部负责统一销毁。

十一、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

天邦食品股份有限公司董事会

2021年1月16日