

福建圣农发展股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

福建圣农发展股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司及其下属子公司的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（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，公司拟实施2025年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”）。

为保证限制性股票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、法规、规章、规范性文件、以及《公司章程》《福建圣农发展股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划(草案)》的相关规定，并结合公司的实际情况，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，保证公司限制性股票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，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即公司董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作。

2、公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

3、公司人力资源部等相关部门负责相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。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本次限制性股票激励计划授予的限制性股票的解除限售考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2023-2025 年三年营业收入平均值为基数，2026 年度营业收入增长率不低于 8%
第二个解除限售期	以 2023-2025 年三年营业收入平均值为基数，2027 年度营业收入增长率不低于 10%
第三个解除限售期	以 2023-2025 年三年营业收入平均值为基数，2028 年度营业收入增长率不低于 12%

注：1、上述“营业收入”是指公司经审计后的合并报表营业收入

2、上述本激励计划授予的限制性股票解除限售的公司层面业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若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或递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息（利息按中国人民银行公布的金融机构人民币整存整取一年期定期存款基准利率计算，下同）之和。

（四）个人层面业绩考核要求

各解除限售考核年度内，激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的绩效考核结果确定其当期解除限售的比例。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C 和 D 共 4 个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

考核结果	A	B	C	D
解除限售比例	100%	80%	60%	0

若各年度公司层面考核达标，则激励对象个人当年实际解除限售额度按如下方式计算：

当年实际解除限售额度=个人当年可解除限售额度×个人层面解除限售比例。

激励对象当年因个人绩效考核而未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上银行同期存款利息之和。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象每个解除限售期所对应的考核年度。

2、考核次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度进行考核，每年组织综合考核评价一次。

七、解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象是否符合解除限售条件及其当年实际解除限售的限制性股票数量。

2、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

1、公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合解除限售条件中公司的业绩考核指标；

2、公司人力资源部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，并在此基础上形成绩效考核报告上交公司董事会薪酬与考核委员会；

3、公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的解除限售资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避；

4、董事会根据限制性股票激励计划及考核结果确认激励对象解除限售资格及数量。

九、考核结果管理

被考核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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的5个工作日内向公司董事会薪酬与考核委员会提出申诉，公司董事会薪酬与考核委员会

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。
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

1、考核结束后，绩效考核记录与文件等相关资料（包括考核结果，下同）由人力资源部作为保密资料保存。

2、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。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，在本次限制性股票激励计划结束十年后经公司董事会薪酬与考核委员会批准后由证券部负责统一销毁。

十一、附则

1、本办法由公司董事会薪酬与考核委员会制订，并由董事会负责解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

2、本办法经公司股东会审议通过并自2025年限制性股票股权激励计划生效后实施。

福建圣农发展股份有限公司

董 事 会

二〇二五年十月二十九日