

# 乖宝宠物食品集团股份有限公司

## 绩效考核激励机制

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步建立、健全乖宝宠物食品集团股份有限公司（以下简称“公司”）长效激励机制，充分调动公司管理团队及骨干员工的工作积极性和创造性，增强员工对公司持续、健康发展的责任感、使命感，使各方共同关注公司的长远发展，从而提高公司的经营效率，公司根据相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，制定《乖宝宠物食品集团股份有限公司绩效考核激励机制》（以下简称“激励机制”）。

**第二条** 激励机制以3年为一个实施周期进行实施，第一个实施周期为2024年-2026年。本次激励机制到期后，公司可根据具体情况进行修订，并按规定提交董事会和股东大会审议批准后在下一个实施周期继续实施。

**第三条** 激励机制是公司现有薪酬管理制度之补充。激励机制由董事会薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议股东大会批准后与公司现有薪酬管理制度并行实施。

**第四条** 本办法遵循公开、公平、公正和激励约束相结合的原则。

### 第二章 激励对象确定方法

**第五条** 激励对象确定原则

- 1、公司高级管理人员；
- 2、公司关键岗位的中高层管理人员和核心骨干人员；
- 3、公司董事会认为应当激励的其他员工。

本办法经董事会审议通过后提交股东大会审议确定。股东大会审议通过后，具体人员名单及分配方案授权董事长进行确定。

上述激励参与人员不包括独立董事以及外部董事。

**第六条** 在本办法实施期间，发生下列情形之一的，不能作为奖励对象：

- 1、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- 3、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的；
- 4、违反国家有关法律、行政法规、公司制度或纪律，给公司生产经营造成较大损失的；
- 5、公司董事会确定的不适当人选。

### 第三章 激励机制考核与奖金提取方法

**第七条** 激励机制考核方法

#### 1、满足公司层面业绩考核要求

本期激励计划考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

考核年度	各年度营业收入增长率（A） （以 2023 年为基数）	各年度净利润增长率（B） （以 2023 年为基数）
	目标值（Am）	目标值（Bm）
2024 年	19%	21%
2025 年	42%	39%
2026 年	68%	59%

注：（1）上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入数值作为计算依据，下同。

（2）上述“净利润”指标以经审计的合并报表中归属于上市公司股东的净利润并剔除公司在全部有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用及剔除激励奖金提取的影响后的数值作为计算依据，下同。

(3)、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

按照上述业绩考核目标，各年度公司层面归属比例与对应考核年度考核指标完成度挂钩，公司层面考核系数（X）确定方法如下：

公司业绩考核目标完成情况	公司层面考核系数（X）
$A \geq A_m$ 且 $B \geq B_m$	X=100%
$A \geq A_m$ 且 $B < B_m$ ，或 $B \geq B_m$ 且 $A < A_m$	X=70%
$B < B_m$ 且 $A < A_m$	X=0%

## 2、满足激励对象个人层面绩效考核要求

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，并依照激励对象的考核结果确定其实际可获得的奖金额度。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面考核系数确定激励对象的实际可获得的奖金额度。

考核结果	A	B	C	D
个人层面考核系数	100%	60%	0	

激励对象当年实际获得的奖金额度=个人当年计划获得的奖金额度×公司层面考核系数×个人层面考核系数。

## 第八条 激励机制奖金总额提取

1、激励机制奖金在 2024-2026 年三个会计年度，每年提取一次。

2、提取办法：依据公司经审计的年度报告，若当年度达成公司层面业绩考核指标，则提取不超过当年度经审计的合并财务报表中归属于上市公司股东净利润的 15%作为激励奖金总额，实际提取额度在上述规定范围内由公司董事会审议通过后执行。

3、公司当年度计提的激励奖金计入当年度成本费用，具体计提金额以会计师事务所审计结果为准。

4、如果出现由于会计政策调整或会计差错导致对以前年度经营业绩进行追溯调整事项的，董事会应对以往年度提取的激励奖金进行调整，差额部分在确

定进行调整的当年计算激励奖金提取额时做补提或扣减。

#### **第九条 个人激励奖金额度的发放方式**

在公司董事会审议通过提取具体的额度，并缴纳个人所得税后，由公司发放至相应人员账户。

### **第四章 激励对象惩罚规则**

**第十条** 发生以下情况之一时，股东大会授权董事长终止其激励对象资格，激励对象的奖金额度失效且由公司收回，且激励对象需向公司支付由其给公司带来的声誉、经济等损失：

- 1、因个人原因对公司的利益造成重大损害；
- 2、发生违反职业道德、泄露公司机密、失职、营私舞弊或渎职等损害公司利益的行为；
- 3、因违背国家法律法规不再具有公司的经营、管理权利，与公司解除劳动合同；
- 4、违反与公司签订的廉洁、保密、竞业禁止、劳动合同等相关协议。

**第十一条** 发生以下情况之一时，股东大会授权董事长终止其激励对象资格：

- 1、激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、被公司辞退、劳动合同/聘用协议到期而激励对象不再与公司续签、协商一致解除劳动合同或聘用协议的；
- 2、因不能胜任岗位工作、考核不合格导致的职务变更，或因前列原因导致公司或其子公司、分公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的；
- 3、由于岗位调动或岗位职责发生较大调整，不再适合成为激励对象的；
- 4、由于疾病或丧失行为能力等客观原因，无法承担相关工作的。

### **第五章 附则**

**第十二条** 公司成立绩效考核激励机制项目工作小组，代表公司开展绩效考核激励管理工作。

**第十三条** 本激励机制其他未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

**第十四条** 本激励机制中的有关条款，如与国家有关法律法规及行政性规章制度相冲突，则按照国家有关法律法规及行政性规章制度执行。

**第十五条** 本激励机制由公司董事会负责解释。

**第十六条** 本办法的条款如有任何重大更改、变动，均须获股东大会批准，本办法自公司股东大会审议通过后实施。

2024年7月5日