

# 中粮科工股份有限公司

## 2025 年限制性股票激励计划实施考核 管理办法

为保证中粮科工股份有限公司（以下简称“中粮科工”或“公司”）2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）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，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，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，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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括董事、高级管理人员、中层管理人员和核心骨干人员（科技创新核心骨干及业务骨干）。

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。公司人力资源部负责具体考核工作，并同公司财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供。

五、考核体系

（一）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予及预留部分的考核年度为2026-2028三个会计年度，每个会计年度考核一次。以达到各年度业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一，公司层面各年度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	（1）2026年度加权平均净资产收益率不低于10.5%，且不低于对标企业75分位值水平； （2）以2024年为基数（2.19亿元），2026年净利润复合增长率不低于8%，且不低于对标企业75分位值水平； （3）以2025年为基数（4.6亿元），2026年公司战略性新兴产业营业收入不低于5.36亿元且同比增长率不低于16.61%； （4）2026年经济增加值改善值 $\Delta EVA > 0$ 。
第二个解除限售期	（1）2027年度加权平均净资产收益率不低于10.8%，且不低于对标企业75分位值水平； （2）以2024年为基数（2.19亿元），2027年净利润复合增长率不低于9%，且不低于对标企业75分位值水平； （3）以2026年为基数（5.36亿元），2027年公司战略性新兴产业营业收

解除限售期	业绩考核目标
	入不低于7亿元且同比增长率不低于30.50%； (4) 2027年经济增加值改善值 $\Delta EVA > 0$ 。
第三个 解除限售期	(1) 2028年度加权平均净资产收益率不低于11.2%，且不低于对标企业75分位值水平； (2) 以2024年为基数(2.19亿元)，2028年净利润复合增长率不低于10%，且不低于对标企业75分位值水平； (3) 以2027年为基数(7亿元)，2028年公司战略性新兴产业营业收入不低于10亿元且同比增长率不低于42.86%； (4) 2028年经济增加值改善值 $\Delta EVA > 0$ 。

注：①“净利润复合增长率”和“加权平均净资产收益率”指标的计算均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润作为计算依据。在计算“净资产收益率”、“ $\Delta EVA$ ”指标时，应剔除会计政策变更对净资产的影响。在股权激励计划有效期内，若公司发生发行股份融资、发行股份收购资产、可转债转股等行为，则新增加的净资产及其产生的相应收益额不计入考核指标计算范围。“战略性新兴产业”包括但不限于高端装备制造、数字创意咨询设计等产业。

②在年度考核过程中，如因同行业、对标企业退市、主营业务发生重大变化、重大资产重组导致经营业绩发生重大变化等特殊原因需要调整的，则由公司董事会于年终考核时剔除或替换相关样本公司，并在公告中予以披露及说明。同行业为中上协专用技术服务业，不包括中粮科工考核年度当年新上市公司样本数据。

## (二) 激励对象个人层面考核

激励对象个人年度绩效考核按照本办法和公司内部各类考核制度对激励对象分年度进行考核，根据考核评价结果确定激励对象当年度个人层面解除限售比例。激励对象个人考核结果与个人层面解除限售比例对应关系如下表所示：

考核等级	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	合格以下 (D)
------	--------	--------	--------	----------

个人层面解除限售比例	100%	100%	60%	0
------------	------	------	-----	---

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的数量×个人层面解除限售比例。

因公司层面业绩考核或个人层面绩效考核导致激励对象当期全部或部分未能解除限售的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按照授予价格与回购时市价孰低值回购处理。“回购时市价”是指自公司董事会审议回购该激励对象限制性股票前一个交易日的公司股票收盘价。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本次激励计划公司层面解除限售业绩考核年度为2026年、2027年、2028年。

### （二）考核周期

本次激励计划实施期间每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部、财务部门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提交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

## 八、考核结果的反馈及应用

### （一）考核结果反馈与申诉

1. 被考核者有权了解自己的考核结果，一般而言人力资

源部应当在考核结束后10个工作日内向被考核者通知考核结果。

2. 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3. 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## **(二) 考核结果归档**

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限不少于5年。

## **九、附则**

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，公司股东会审议通过后生效。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的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

中粮科工股份有限公司董事会

2025年12月