

# 福建傲农生物科技集团股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

福建傲农生物科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励机制，增强公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员对公司实现高质量可持续发展目标的责任感、使命感，调动其积极性，将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，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》等有关法律法规和规范性文件以及公司章程、本次激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，制定本办法。

### 一、考核目的

建立并完善长期且有效的激励约束机制，通过科学严谨的考核体系，保障激励计划的顺利推进与高效落地，助力公司战略目标的达成。一方面，引导激励对象聚焦公司核心业务与关键绩效指标，充分激发其工作积极性与创造力；另一方面，将考核结果作为激励对象权益授予、解除限售的关键依据，确保激励与绩效紧密挂钩，实现激励的公平性与有效性。

### 二、考核原则

坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作绩效、工作能力、工作态度紧密结合，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激励计划的所有激励对象。所有激励对象必须在获授限制性股票时及本次激励计划的考核期内与公司（或控股子公司）具有聘用或劳动关系。

#### 四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并对考核结果进行审核。

(二) 公司人力资源中心负责具体实施考核工作，对董事会薪酬与考核委员会负责并报告相关工作。

#### 五、考核指标及标准

##### (一) 公司层面业绩考核要求

本次激励计划首次授予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	公司需满足以下条件之一： 1、以2025年业绩为基数，2026年营业收入不低于基数的120%； 2、以2025年业绩为基数，2026年饲料销售量（含内供）不低于基数的120%； 3、以2025年业绩为基数，2026年生猪出栏量不低于基数的130%。
第二个解除限售期	公司需满足以下条件之一： 1、以2025年业绩为基数，2027年营业收入不低于基数的140%或2026-2027年累计营业收入不低于基数的260%； 2、以2025年业绩为基数，2027年饲料销售量（含内供）不低于基数的140%或2026-2027年累计饲料销售量（含内供）不低于基数的260%； 3、以2025年业绩为基数，2027年生猪出栏量不低于基数的160%或2026-2027年累计生猪出栏量不低于基数的290%。
第三个解除限售期	公司需满足以下条件之一： 1、以2025年业绩为基数，2028年营业收入不低于基数的160%或2026-2028年累计营业收入不低于基数的420%； 2、以2025年业绩为基数，2028年饲料销售量（含内供）不低于基数的160%或2026-2028年累计饲料销售量（含内供）不低于基数的420%； 3、以2025年业绩为基数，2028年生猪出栏量不低于基数的190%或2026-2028年累计生猪出栏量不低于基数的480%。

注：上述“营业收入”口径以会计师事务所经审计的合并报表为准。

若预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露之前授予，则预留部分考核年度、各年度业绩考核指标与首次授予部分一致。

若预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露之后授予，则预留部分

限制性股票考核期为 2027-2028 年，具体考核指标如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司需满足以下条件之一： 1、以2025年业绩为基数，2027年营业收入不低于基数的140%或2026-2027年累计营业收入不低于基数的260%； 2、以2025年业绩为基数，2027年饲料销售量（含内供）不低于基数的140%或2026-2027年累计饲料销售量（含内供）不低于基数的260%； 3、以2025年业绩为基数，2027年生猪出栏量不低于基数的160%或2026-2027年累计生猪出栏量不低于基数的290%。
第二个解除限售期	公司需满足以下条件之一： 1、以2025年业绩为基数，2028年营业收入不低于基数的160%或2026-2028年累计营业收入不低于基数的420%； 2、以2025年业绩为基数，2028年饲料销售量（含内供）不低于基数的160%或2026-2028年累计饲料销售量（含内供）不低于基数的420%； 3、以2025年业绩为基数，2028年生猪出栏量不低于基数的190%或2026-2028年累计生猪出栏量不低于基数的480%。

在解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜；若限制性股票因公司未满足上述业绩考核目标而未能解除限售，则公司将按照本次激励计划的规定回购限制性股票并注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，考核结果由董事会薪酬与考核委员会审查确认，个人层面解除限售比例（N）按下表考核结果确定：

个人上一年度考核结果	良好及以上	合格	不合格
个人解除限售比例（N）	100%	60%	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人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（N）。

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。

## 六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予部分限制性股票的考核期间为 2026 年-2028 年三个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

若预留部分限制性股票在 2026 年第三季度报告披露之前授予，则各考核年度与首次授予部分保持一致，每年考核一次；若预留部分限制性股票在 2026 年第三季度报告披露之后授予，则相应考核年度为 2027 年-2028 年两个会计年度，每年考核一次。

## 七、考核程序

1、公司人力资源中心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。

2、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解除限售数量。

3、公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源中心应当在考核工作结束后 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 个工作日内与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会对其考核结果进行复核并确定最终考核结果。

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人力资源中心归档保存。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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。

（三）本办法经公司股东会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

福建傲农生物科技集团股份有限公司董事会

2026年3月6日