

深圳市芭田生态工程股份有限公司

2025年股票期权与限制性股票激励计划

实施考核管理办法

深圳市芭田生态工程股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司有效激励机制，充分调动公司管理人员和核心骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《深圳市芭田生态工程股份有限公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”、“股权激励计划”）。

为保证公司本股权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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含子公司，下同）董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术/业务人员，不包括独立董事、监事和单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源中心负责具体考核工作，负责向薪酬委员会的报告工作。

（三）公司人力资源中心、公司财务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。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考核指标及标准

激励对象获授的股票期权/限制性股票能否行权/解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2025 年-2026 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核。以考核指标得分情况来确定公司层面业绩考核得分（M），根据公司层面业绩考核得分（M）来确定当年公司层面可行权/解除限售比例（N）。

本激励计划授予的股票期权与限制性股票的业绩考核目标如下表所示：

考核年度	得分（M）	100 分	90 分	80 分	0 分
	业绩考核目标				
第 1 个考核期 （2025 年）	2025 年净利润（A） 不低于 12.00 亿元	$A \geq 12.00$ 亿元 或 $B \geq 350$ 万	12.00 亿元 $> A \geq 9.60$ 亿元或 350	9.60 亿元 $> A \geq 7.20$ 亿元或 280	$A < 7.20$ 亿元且

	或 2025 年销售量 (B) 不低于 350 万吨	吨	万吨>B≥280 万吨	万吨>B≥210 万吨	B<210 万吨
第 2 个考核期 (2026 年)	2026 年净利润 (A) 不低于 15.00 亿元或 2026 年销售量 (B) 不低于 430 万吨	A≥15.00 亿元或 B≥430 万吨	15.00 亿元>A≥12.00 亿元或 430 万吨>B≥344 万吨	12.00 亿元>A≥9.00 亿元或 344 万吨>B≥258 万吨	A<9.00 亿元且 B<258 万吨

注：1、“净利润”以经审计的归属于上市公司股东净利润剔除本次及其它股权激励计划或者员工持股计划等激励事项产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

2、“销售量”指经审计的化学肥料、磷矿石、磷精矿、新能源材料等全行业实物销售量；公司 2024 年度经审计的销售量合计为 176.52 万吨。

3、上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司各考核年度的公司层面业绩考核得分 (M) 对应的公司层面可行权/解除限售比例 (N) 如下表示：

公司业绩考核得分 (M)	M=100 分	M=90 分	M=80 分	M=0 分
公司层面可行权/解除限售比例 (N)	100%	90%	80%	0%

行权/解除限售期内，公司为满足行权/解除限售条件的激励对象办理行权/解除限售事宜。若各行权/解除限售期内，公司当期业绩考核得分为 0 分，所有激励对象对应考核当年可行权/解除限售的限制性股票均不得行权/解除限售，股票期权由公司注销，限制性股票由公司授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销，如果涉及回购价格调整，参照草案相关规定执行。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核按照《2025 年个人绩效目标责任书》《2026 年个人绩效目标责任书》（以下简称“《个人绩效目标责任书》”）的考核结果，根据公司内部相关评价制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”和“D”四个等级，分别对应行权/解除限售系数如下表所示：

考核结果	A	B	C	D
可行权/解除限售比例（P）	100%	80%	60%	0

激励对象个人当年实际行权/解除限售额度=个人当年计划行权/解除限售额度×公司层面可行权/解除限售比例（N）×个人层面可行权/解除限售比例（P）

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人评价结果达到 C 及以上，则激励对象按照本激励计划规定比例行权/解除限售其获授的限制性股票；若激励对象上一年度个人评价结果为 D，则激励对象对应考核当年可行权/解除限售的股票期权/限制性股票均不得行权/解除限售，股票期权由公司注销，限制性股票由公司授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销，如果涉及回购价格调整，参照草案相关规定执行。

激励对象《个人绩效目标责任书》中个人考核指标由公司确定，考核结果由公司评定，若激励对象对个人层面绩效考核结果（“A”、“B”、“C”和“D”四个等级）存在异议，需先提交至人力资源中心进行重新评价，重新评价结果与原评价一致的情况下，维持原考核结果；重新评价结果与原评价不一致的情况下，激励对象可以提交至公司董事会薪酬考核委员会进行最终评价，以薪酬考核委员会的评价结果作为激励对象的最终绩效考核结果。

六、考核程序

公司人力资源中心等相关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上交董事会薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期股票期权行权与限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每年考核一次。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

- 1、被考核对象有权了解自己的考核结果。
- 2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决。
如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。
- 3、考核结果作为股票期权行权或限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

- 1、考核结束后，人力资源中心应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。
- 2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。
- 3、绩效考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬委员会统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

深圳市芭田生态工程股份有限公司董事会

2025 年 5 月 12 日