

# 深圳市金新农科技股份有限公司

## 2025 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市金新农科技股份有限公司（以下简称“公司”）为推进长期激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，有效结合公司、股东和员工的利益，遵循收益与贡献对等的原则，推出 2025 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据《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》《公司章程》《2025 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》等规定，结合实际情况，拟定《2025 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

加强本激励计划的可执行性，量化本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，确保实现本激励计划的各项考核指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价激励对象的绩效和贡献，为本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确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心技术、管理、业务人员，不包括公司独立董事、监事，也不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、

父母、子女。激励对象应当在公司授予权益时，以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职，并与公司（含子公司）存在劳动/劳务/聘用关系。

#### 四、考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）人力资源中心负责具体考核工作，并向董事会薪酬与考核委员会报告工作。

（三）人力资源中心、财务中心等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对相关考核数据的真实性和可靠性负责。

（四）董事会负责考核结果的审核。

#### 五、考核指标及标准

（一）公司层面考核

##### 1、股票期权激励计划

行权安排	考核目标
第一个行权期	满足以下条件之一： 1、以 2024 年营业收入为基准，2025 年度营业收入增长率不低于 10.00%； 2、2025 年归母扣非净利润不低于 3,000.00 万元。
第二个行权期	满足以下条件之一： 1、以 2024 年营业收入为基准，2026 年度营业收入增长率不低于 26.50%； 2、2026 年归母扣非净利润不低于 6,000.00 万元。
第三个行权期	满足以下条件之一： 1、以 2024 年营业收入为基准，2027 年度营业收入增长率不低于 51.80%； 2、2027 年归母扣非净利润不低于 9,000.00 万元。

注：1、上述“营业收入”“归母扣非净利润”指标以经审计的公司合并财务报表数据作为依据。其中“归母扣非净利润”指标指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，剔除公司实施股权激励计划或员工持股计划产生的激励成本影响。

2、上述考核不构成公司对自身经营情况的实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

各行权期内，因公司层面考核导致当期未能行权的股票期权不得行权，由公司注销。

##### 2、限制性股票激励计划

（1）首次授予限制性股票：

解除限售安排	考核目标
第一个解除限售期	满足以下条件之一： 1、以 2024 年营业收入为基准，2025 年度营业收入增长率不低于 10.00%； 2、2025 年归母扣非净利润不低于 3,000.00 万元。
第二个解除限售期	满足以下条件之一： 1、以 2024 年营业收入为基准，2026 年度营业收入增长率不低于 26.50%； 2、2026 年归母扣非净利润不低于 6,000.00 万元。
第三个解除限售期	满足以下条件之一： 1、以 2024 年营业收入为基准，2027 年度营业收入增长率不低于 51.80%； 2、2027 年归母扣非净利润不低于 9,000.00 万元。

(2) 预留限制性股票于公司 2025 年第三季度报告披露之前授出：

解除限售安排	考核目标
第一个解除限售期	满足以下条件之一： 1、以 2024 年营业收入为基准，2025 年度营业收入增长率不低于 10.00%； 2、2025 年归母扣非净利润不低于 3,000.00 万元。
第二个解除限售期	满足以下条件之一： 1、以 2024 年营业收入为基准，2026 年度营业收入增长率不低于 26.50%； 2、2026 年归母扣非净利润不低于 6,000.00 万元。
第三个解除限售期	满足以下条件之一： 1、以 2024 年营业收入为基准，2027 年度营业收入增长率不低于 51.80%； 2、2027 年归母扣非净利润不低于 9,000.00 万元。

(3) 预留限制性股票于公司 2025 年第三季度报告披露之后授出：

解除限售安排	考核目标
第一个解除限售期	满足以下条件之一： 1、以 2024 年营业收入为基准，2026 年度营业收入增长率不低于 26.50%； 2、2026 年归母扣非净利润不低于 6,000.00 万元。
第二个解除限售期	满足以下条件之一： 1、以 2024 年营业收入为基准，2027 年度营业收入增长率不低于 51.80%； 2、2027 年归母扣非净利润不低于 9,000.00 万元。

注：1、上述“营业收入”“归母扣非净利润”指标以经审计的公司合并财务报表数据作为依据。其中“归母扣非净利润”指标指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，剔除公司实施股权激励计划或员工持股计划产生的激励成本影响。

2、上述考核不构成公司对自身经营情况的实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

各解除限售期内，因公司层面考核导致当期未能解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加算利息。

(二) 个人层面考核

1、股票期权激励计划

按公司（含子公司）现行规定组织实施，激励对象的个人绩效考核结果划分为 A（优秀）、B（良好）、C（合格）、D（不合格）四个等级。各行权期内，满足公司层面考核的，依照激励对象的个人绩效考核结果确定当期实际可行权的股票期权数量：

个人绩效考核结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人层面标准系数	100%	60%	40%	0%

各行权期内，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=激励对象当期计划行权的股票期权数量×个人层面标准系数，因个人层面考核导致当期未能行权的股票期权不得行权，由公司注销。

## 2、限制性股票激励计划

按公司（含子公司）现行规定组织实施，激励对象的个人绩效考核结果划分为 A（优秀）、B（良好）、C（合格）、D（不合格）四个等级。各解除限售期内，满足公司层面考核的，依照激励对象的个人绩效考核结果确定当期实际可解除限售的限制性股票数量：

个人绩效考核结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人层面标准系数	100%	60%	40%	0%

各解除限售期内，激励对象当期实际可解除限售的限制性股票数量=激励对象当期计划解除限售的限制性股票数量×个人层面标准系数，因个人层面考核导致当期未能解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加算利息。

## 六、考核程序

人力资源中心、财务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考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成考核报告提交董事会薪酬与考核委员会，董事会负责考核结果的审核。

## 七、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，人力资源中心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。

2、如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，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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。

### （二）考核记录归档

1、考核工作结束后，董事会薪酬与考核委员会应保留考核记录档案。

2、为保证考核记录的有效性，考核记录上不允许涂改，如需重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、考核记录保存期10年，超过保存期的，董事会薪酬与考核委员会有权销毁。

## 八、附则

（一）本办法由董事会负责解释。本办法所涉条款如与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突的，按有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）执行；本办法未明确条款的，按有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）执行。

（二）本办法依据的法律、行政法规、部门规章、规范性文件等发生变化的，以变化后的规定为准。

（三）本办法经股东会审议通过，自本激励计划正式实施后生效。

深圳市金新农科技股份有限公司董事会

2025年7月14日