

江苏华绿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（修订稿）

江苏华绿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与约束机制、形成良好均衡的价值分配体系、吸引留住优秀人才，扩大激励对象覆盖面，强化激励效果，促进公司长期稳定发展，确保远期发展战略及经营目标的实现，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推进及有序实施，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板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，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励与约束机制，保证公司本次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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括在公司（含子公司，下同）任职的部分董事、高级管理人员以及部分中层管理人员、核心技术（业务）骨干、对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（不包括独立董事）。

四、考核机构

（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）公司人力资源部门、财务管理部门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与考核委员会。

（三）公司人力资源部门、财务管理部门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准确性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本次激励计划的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026年	以2025年公司营业收入或净利润为基数，2026年营业收入或净利润增长率不低于10%；
第二个归属期	2027年	以2025年公司营业收入或净利润为基数，2027年营业收入或净利润增长率不低于20%。

注：

1、以上“营业收入”指以经公司聘请的会计师事务所审计的公司合并报表所载数据为准（下同）；

2、以上“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及股份支付费用影响的数值为准（下同）；

3、上述限制性股票归属条件涉及的业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺（下同）。

（二）个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关规定组织实施，并依照激励对象的考核等级结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核等级结果	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
个人层面归属比例	100%	100%	60%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行本次激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本次激励计划尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本次激励计划。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划实施期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部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。公司董事会负责考核结果的审核，并确定激励对象的归属资格及数量。

八、考核结果的管理

（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，公司人力资源部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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与公司人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。人力资源部须保留绩效

考核所有考核记录，保存期限至少为五年。对于超过保存期限的绩效考核记录、审核记录等相关资料，经董事会薪酬与考核委员会批准后，由人力资源部负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。本办法中未明确规定的事宜，应按照有关法律、行政法规、规章、规范性文件和本次激励计划的规定执行。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自 2026 年限制性股票激励计划生效后实施。

江苏华绿生物科技集团股份有限公司

董事会

2026 年 2 月 11 日