

证券代码：301035

证券简称：润丰股份

公告编号：2026-022

山东潍坊润丰化工股份有限公司 关于公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分 第一个归属期归属条件成就的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

重要内容提示：

- 本次符合归属条件的首次授予部分激励对象共计 139 人；
- 本次拟归属的首次授予部分限制性股票数量：86.6883 万股，占目前公司总股本的比例为 0.31%；
- 本次拟归属的首次授予部分限制性股票授予价格：22.77 元/股（调整后）；
- 归属股票来源：公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票；
- 本次归属的限制性股票在相关登记手续办理完毕后、上市流通前，公司将发布相关提示性公告，敬请投资者关注。

山东潍坊润丰化工股份有限公司（以下简称“公司”或“润丰股份”）于 2026 年 4 月 23 日召开的第五届董事会第五次会议，审议通过了《关于公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》，首次授予部分限制性股票第一个归属期归属条件已经成就，董事会同意为符合归属条件的激励对象共计 139 人申请办理 86.6883 万股限制性股票的归属登记。现将有关事项说明如下：

一、2024 年限制性股票激励计划简述及已履行的相关审批程序

（一）限制性股票激励计划简述

2024年11月12日公司召开2024年第三次临时股东大会，审议通过了《关于公司<2024年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》等相关议案，公司2024年限制性股票激励计划的主要内容如下：

1、标的股票种类：公司普通股A股股票。

2、标的股票来源：公司从二级市场回购的公司A股普通股股票和/或向激励对象定向发行的本公司A股普通股股票。

3、首次授予价格：23.53元/股。

4、激励对象：本激励计划激励对象为公司（含控股子公司，下同）高级管理人员、董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、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、子女及外籍员工）。具体分配如下：

序号	姓名	职务	获授限制性股票数量(万股)	占授予总量的比例	占本激励计划公告时公司股本总额的比例
一、高级管理人员					
1	沈婕	总裁	8.7490	3.50%	0.03%
2	邢秉鹏	董事会秘书、财务总监	5.6090	2.24%	0.02%
小计			14.3580	5.74%	0.05%
二、其他激励对象					
董事会认为需要激励的其他人员(143人)			210.6370	84.25%	0.76%
预留部分			25.0050	10.00%	0.09%
合计			250.00	100.00%	0.90%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划提交股东大会时公司股本总额的20%。

2、本计划激励对象不包括独立董事、监事，首次授予的激励对象中也不包括董事、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、子女及外籍员工。预留授予部分是否包含上述人员依据公司后续实际发展情况而定。

3、预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。

4、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

5、激励计划的有效期和归属安排情况：

（1）本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性

股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 65 个月。

(2) 本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，且获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

①公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，至公告前 1 日；

②公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

③自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日起或者在决策过程中，至依法披露之日止；

④中国证监会及深交所规定的其它期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自相应部分授予之日起17个月后的首个交易日至相应部分授予之日起29个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自相应部分授予之日起29个月后的首个交易日至首次授予之日起41个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自相应部分授予之日起41个月后的首个交易日至首次授予之日起53个月内的最后一个交易日止	30%

在上述约定期间内未完成归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，作废失效，不得递延至下期归属。

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属，作废失效。

6、限制性股票归属的业绩考核要求

(1) 公司层面业绩考核要求

本次激励计划首次授予部分考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2024 年的净利润为基数，根据各考核年度的净利润增长率，确定各年度的业绩考核目标对应的归属批次及公司层面归属比例。假设每个考核年度的实际净利润增长率为 A，首次授予的限制性股票公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	净利润增长率	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2025年	30%	20%
第二个归属期	2026年	45%	30%
第三个归属期	2027年	60%	40%
考核指标		业绩完成度	公司层面归属比例
以公司 2024 年净利润为基数，各考核年度实际考核指标完成值 (A)		$A \geq A_m$	100%
		$A_n \leq A < A_m$	$80\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\%$
		$A < A_n$	0

注：1、上述“净利润（2024）”指经审计的归属上市公司股东的净利润。

2、上述“净利润（2025-2027 年）”指经审计的归属上市公司股东的净利润并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（如有）所涉及的股份支付费用作为计算依据。

(2) 个人层面绩效考核要求

激励对象当年实际可归属的限制性股票数量与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体归属比例依据激励对象个人绩效考核结果确定：

考核结果 (X)	$X \geq 80$ 分	$60 \text{ 分} < X < 80 \text{ 分}$	$X \leq 60$ 分
个人层面归属比例 (Y)	100%	80%	0%

若公司层面业绩未达到业绩考核目标，当期所有激励对象计划归属的限制性股票作废失效。

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数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划

的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激励计划。

（二）已履行的相关审批程序

1、2024年10月25日，公司召开第四届董事会第二十二次会议和第四届监事会第二十二次会议，审议通过了《关于公司<2024年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》等议案，律师、独立财务顾问出具相应报告。

2、2024年10月28日至2024年11月6日，公司对2024年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单与职务在公司内部进行了公示，在公示期内，没有任何组织或个人提出异议或不良反映，无反馈记录，并于2024年11月7日披露了《监事会关于公司2024年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单的审核意见及公示情况说明》。

3、2024年11月12日，公司2024年第三次临时股东大会审议并通过了《关于公司<2024年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》。本激励计划获得2024年第三次临时股东大会批准，董事会被授权确定限制性股票授予日、在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票并办理授予限制性股票所必须的全部事宜，同日公司对外披露了《关于公司2024年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。

4、2024年11月12日，公司召开第四届董事会第二十四次会议和第四届监事会第二十三次会议，审议通过了《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》，同意公司以2024年11月12日作为首次授予日，向145名激励对象授予224.9950万股第二类限制性股票。公司监事会对本次授予限制性股票的激励对象名单进行了核实，律师、独立财务顾问出具相应报告。

5、2026年4月23日，公司召开第五届董事会第五次会议，审议通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划首次授予部分授予价格的议案》《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于公司2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》等议案，公司董事会薪酬与考核委员会对本次归属的激励对象名单进行了核实，律师出具相应报告。

（三）限制性股票数量及授予价格的历次变动情况

1、激励对象人数及数量调整

鉴于首次授予部分激励对象中 6 人因个人原因离职，已不符合激励条件，需作废其已获授但尚未归属的限制性股票合计 7.4290 万股；首次授予部分激励对象中 4 人第一个归属期计划归属的限制性股票因其个人绩效考核原因不能完全归属，需作废其当期计划归属的限制性股票合计 0.3381 万股。

综上，本次合计作废已获授但尚未归属的限制性股票 7.7671 万股，首次授予激励对象人数调整 139 人。

2、授予价格调整

根据公司《2024 年限制性股票激励计划（草案）》《上市公司股权激励管理办法》的相关规定，鉴于公司 2024 年年度权益分派及 2025 年半年度权益分派实施完毕，公司对公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予价格进行相应的调整。调整后，首次授予价格由 23.53 元/股调整为 22.77 元/股。

（四）关于本次归属与已披露的激励计划存在差异的说明

除上述限制性股票数量及授予价格的变动内容外，本次归属的相关事项与公司已披露的激励计划不存在差异。

二、2024 年限制性股票激励计划归属期归属条件成就情况

（一）首次授予部分第一个归属期

根据公司《2024 年限制性股票激励计划（草案）》“第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期”中相关规定：

本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自相应部分授予之日起17个月后的首个交易日至相应部分授予之日起29个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自相应部分授予之日起29个月后的首个交易日至首次授予之日起41个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自相应部分授予之日起41个月后的首个交易日至首次授予之日起53个月内的最后一个交易日止	30%

满足首次授予部分第一个归属期的归属条件后，归属数量均为获授限制性股

票数量的 40%。本次限制性股票的首次授予日为 2024 年 11 月 12 日，因此首次授予部分第一个归属期为 2026 年 4 月 13 日至 2027 年 4 月 12 日。

(二) 限制性股票归属条件成就情况说明

序号	归属条件	达成情况							
1	(一) 公司未发生如下任一情形： 1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告； 2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告； 3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形； 4、法律法规规定不得实行股权激励的； 5、中国证监会认定的其他情形。	公司未发生前述情形，满足归属条件							
2	(二) 激励对象未发生如下任一情形： 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选； 2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选； 3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施； 4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的； 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的； 6、中国证监会认定的其他情形。 公司发生上述第（一）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。	激励对象未发生前述情形，满足归属条件							
3	(三) 激励对象满足各归属期任职期限要求 激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。	激励对象符合归属任职期限要求。							
4	(四) 公司层面业绩考核要求 本次激励计划首次授予部分考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2024 年的净利润为基数，根据各考核年度的净利润增长率，确定各年度的业绩考核目标对应的归属批次及公司层面归属比例。假设每个考核年度的实际净利润增长率为 A，首次授予的限制性股票公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：	根据上会会计师事务所（特殊普通合伙）出具的上会师报字(2026)第 6628 号《审计报告》，公司 2025 年净利润为 10.45 亿元，剔除股份支付费用影响后的数值为 10.73 亿元，相比 2024 年净利润 4.50 亿元增长率为 138.42%，达到了业绩考核目标值（Am），公司层面归属比例为 100%。							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">考核年度</th> <th colspan="2">净利润增长率</th> </tr> <tr> <th>目标值（Am）</th> <th>触发值（An）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		考核年度	净利润增长率		目标值（Am）	触发值（An）		
考核年度	净利润增长率								
	目标值（Am）	触发值（An）							

	2025年	30%	20%	
	业绩完成度	公司层面归属比例		
	$A \geq A_m$	100%		
	$A_n \leq A < A_m$	$80\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\%$		
	$A < A_n$	0		
	注：1、上述“净利润（2024）”指经审计的归属上市公司股东的净利润。 2、上述“净利润（2025-2027年）”指经审计的归属上市公司股东的净利润并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（如有）所涉及的股份支付费用作为计算依据。 若公司未满足上述业绩考核目标触发值（ A_n ）的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。			
5	（五）个人层面绩效考核 激励对象当年实际可归属的限制性股票数量与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体归属比例依据激励对象个人绩效考核结果确定：			
	考核结果 (X)	$X \geq 80$ 分	$60分 < X < 80$ 分	$X \leq 60$ 分
	个人层面归属比例 (Y)	100%	80%	0%
	若公司层面业绩未达到业绩考核目标，当期所有激励对象计划归属的限制性股票作废失效。 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数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。 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。			1、首次授予145名激励对象中： （1）6名激励对象因个人原因离职，已不符合激励条件； （2）4名激励对象2025年绩效考核结果： $60分 < X < 80$ 分，个人层面归属比例为80%； （3）剩下的135名激励对象2025年绩效考核结果： $X \geq 80$ 分，个人层面归属比例为100%。

综上所述，董事会认为《2024年限制性股票激励计划（草案）》中设定的首次授予部分第一个归属期的归属条件已经成就，根据公司2024年第三次临时股东大会对董事会的授权，同意公司按照激励计划的相关规定办理首次授予部分第一个归属期的相关归属事宜，并将中国证券登记结算有限责任公司办理完毕股份变更登记手续当日确定为归属日。

（三）部分或全部未达到归属条件的限制性股票的处理方法

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。

三、本次限制性股票可归属的具体情况

- 1、首次授予日：2024 年 11 月 12 日
- 2、归属数量：本次可归属的限制性股票数量为 86.6883 万股。
- 3、归属人数（调整后）：139 人
- 4、授予价格（调整后）：22.77 元/股
- 5、股票来源：公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票。
- 6、首次授予部分可归属的激励对象名单及可归属情况（调整后）：

序号	姓名	职务	已获授限制性股票数量 (万股)	本次可归属数量 (万股)	可归属数量占已获授予股票总量的百分比
一、高级管理人员					
1	沈婕	总裁	8.7490	3.4996	40.00%
2	邢秉鹏	董事会秘书、财务总监	5.6090	2.2436	40.00%
小计			14.3580	5.7432	40.00%
二、其他激励对象					
董事会认为需要激励的其他人员 (137 人)			203.2080	80.9451	39.83%
合计			217.5660	86.6883	39.84%

注：1.上表中“已获授限制性股票数量”为剔除已离职激励对象的限制性股票数量。

2.实际数量以中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司登记为准。

四、董事会薪酬与考核委员会意见

根据公司《2024 年限制性股票激励计划（草案）》及相关规定，董事会薪酬与考核委员会对 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件进行了审核，认为：根据公司《2024 年限制性股票激励计划（草案）》及相关规定，公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件已经成就，董事会薪酬与考核委员会同意公司按照 2024 年限制性股票激励计划的相关规定办理首次授予部分第一个归属期及归属相关事宜。

五、董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单的核实情况

首次授予部分激励对象中，除 6 名激励对象因个人原因离职已不符合激励条件外，其余授予的 139 名激励对象符合《公司法》《证券法》《公司章程》等规

定的任职资格，符合《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》规定的激励对象条件，符合本激励计划规定的激励对象范围，主体资格合法、有效。激励对象获授限制性股票的归属条件已成就。董事会薪酬与考核委员会同意 2024 年激励计划首次授予部分第一个归属期的归属名单。

六、激励对象为董事、高级管理人员、持股 5%以上股东的，本次董事会决议日前 6 个月内买卖公司股票情况说明

经公司自查，参与本激励计划的高级管理人员总裁沈婕女士和财务总监兼董事会秘书邢秉鹏先生在本董事会决议日前 6 个月内存在减持公司股票的情形。同时，《关于短线交易监管的若干规定》中明确豁免适用情形：“股权激励有关授予、登记、行权”不视为短线交易行为。因此公司可正常为沈婕女士和邢秉鹏先生办理本次股票的归属事宜。

七、本次归属对公司相关财务状况和经营成果的影响

公司本次对 2024 年限制性股票激励计划中满足首次授予部分第一个归属期归属条件的激励对象办理归属相关事宜，符合《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》等相关法律、法规及公司《2024 年限制性股票激励计划（草案）》的有关规定。

公司根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》，确定限制性股票授予日的公允价值，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。公司在授予日授予限制性股票后，已在对应的等待期根据会计准则对本次限制性股票相关费用进行相应摊销，具体以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

本次可归属限制性股票共计 86.6883 万股，本次归属的股票来源为公司自二级市场回购的公司 A 股普通股股票，办理归属登记完成后，公司总股本不会因本次归属事项发生变化，但公司回购专用证券账户中持有的公司股份数量将减少 86.6883 万股。

本次归属对公司股权结构、财务状况和经营成果不会产生重大影响。本次归

属完成后，公司股权分布仍具备上市条件。

八、律师法律意见书的结论意见

公司本次激励计划首次授予部分的限制性股票第一个归属期的归属条件已成就，归属安排符合《管理办法》《激励计划》的相关规定。

九、备查文件

- 1、山东潍坊润丰化工股份有限公司第五届董事会第五次会议决议；
- 2、山东潍坊润丰化工股份有限公司第五届董事会薪酬与考核委员会第一次会议决议；
- 3、北京市中伦律师事务所关于山东潍坊润丰化工股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划授予价格调整、首次授予部分第一个归属期归属条件成就暨部分限制性股票作废事项的法律意见书。

特此公告。

山东潍坊润丰化工股份有限公司

董事会

2026年4月27日