

# 江苏蓝丰生物化工股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏蓝丰生物化工股份有限公司（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，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，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《江苏蓝丰生物化工股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

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》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

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司高级管理人员和核心员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司任职的董事、高级管理人员以及对公司经营业绩和持续发展有直接影响的中层管理人员进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司本激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

### 二、考核原则

#### 1. 促进发展原则

通过考核评价综合反映激励对象的工作业绩结果，并通过反馈和沟通的方式，以绩效改进为手段，促进公司的可持续发展。

#### 2. 客观公正原则

考核评价必须坚持公开、公正、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。包括公司公告本激励计划时在公司（含合并报表子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工。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、子女以及外籍员工。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司（含合并报表子公司）存在合法有效的劳动关系或聘用关系。

### 四、考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本股权激励计划的组织、实施工作；

（二）公司人力资源部负责具体考核工作，人力资源部负责向薪酬委员会报告工作；

（三）公司人力资源部、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，公司内审部门监督；

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

### 五、绩效考评评价指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的业绩考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求：

本激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，限制性股票各年度公司业绩考核指标如下表所示：

解除限售期	业绩考核指标
第一个解除限售期	2024年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于5,000.00万元；或2024年度实现营业收入不低于21亿元。
第二个解除限售期	2025年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于1亿元；或2025年度实现营业收入不低于25亿元。
第三个解除限售期	2026年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于1.5亿元；或2026年度实现营业收入不低于30亿元。

注：上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。以上归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润指未扣除激励成本前归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

公司未满足上述业绩考核指标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售

的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，并按同期银行存款利率支付利息，不得递延至下期解除限售。

## （二）激励对象个人层面考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。公司依据激励对象解除限售前一年的考核结果确认其解除限售比例。激励对象个人考核结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级，分别对应考核结果如下表所示：

个人考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%		80%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年实际解除限售数量=个人当年计划解除限售的数量×个人层面解除限售比例。激励对象按照当年实际解除限售数量解除限售限制性股票，考核当年不得解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销，并按银行同期存款利率支付利息。

## 六、考核期间与次数

### 1. 考核期间

激励对象限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

### 2. 考核次数

本股权激励计划的考核年度为 2024-2026 年，每个考核年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部、财务部等相关部门在薪酬委员会的指导下负责：总部激励对象的具体考核工作；指导子公司开展激励对象的考核工作；汇总保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

## 八、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，人力资源部应在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2. 如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3. 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 九、考核结果的管理

### 1. 考核指标和结果的修正

考核期内，如遇重大不可抗力因素或特殊原因严重影响被考核对象工作业绩的，公司薪酬委员会可对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

### 2. 考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。薪酬委员会负责保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

3. 为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改。确需修正或重新考核的，须经人力资源部负责人及被考核对象本人签章确认后，提交薪酬委员会审核。

## 十、附则

1. 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。

2. 本办法经公司股东大会审议通过并自本股权激励计划生效后实施。

江苏蓝丰生物化工股份有限公司董事会

2024年6月28日