

深圳诺普信作物科学股份有限公司

2023年限制性股票激励计划实施考核办法

为保证深圳诺普信作物科学股份有限公司（以下简称“诺普信”或“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员和核心管理人员、核心骨干员工诚信勤勉地开展工作，助力公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，结合公司实际情况，现根据《公司法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，特制定本办法。

一、总则

（一）目的

旨在进一步完善公司法人治理结构，健全董事、高级管理人员、公司核心管理人员、公司核心骨干员工的长期激励体系，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化。引导激励对象不断创造更高业绩，鼓励激励对象围绕公司战略体系全身心投入运营与管理，与公司共同发展，保障公司业绩长期、持续、稳健的提升，实现企业价值的最大化。

（二）原则

股权激励的考核坚持以高绩效为导向、以个人工作业绩为依据，公平、公正、公开的原则。

（三）考核对象

本计划涉及的激励对象包括：

- 1、董事（不含独立董事）、高级管理人员；
- 2、部分公司核心管理人员（含子公司）；
- 3、部分公司核心骨干员工（含子公司）。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事及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。

以上所有激励对象必须在本激励计划的有效期内于公司或子公司任职并已与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同或退休返聘协议。

二、考核组织职责权限

(一) 由董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

(二) 由公司绩效管理小组（由公司人资中心等相关部门人员组成）负责具体实施考核工作，负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和准确性负责；

(三) 公司董事会负责本办法的审批。

三、考核体系

(一) 考核内容

公司强调以高绩效为导向，对于考核对象以工作业绩为依据进行客观、公平公正的考核。

(二) 考核项目与指标

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象就当期可申请解除限售部分的限制性股票向公司提交书面申请，方可由公司统一办理解除限售事宜。若激励对象达到解除限售条件后未按期向董事会提交书面申请，视为激励对象自愿放弃解除限售，相应限制性股票不再解除限售并由公司按照授予价格加银行同期存款利息回购注销。

1、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。

2、激励对象未发生如下任一情形：

(1) 最近12个月内年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) 证监会认定的其他情形。

公司发生上述规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销。

3、业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为2024-2027年四个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度解除限售安排及业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2024年归属上市公司股东的净利润不低于4.89亿元。
第二个解除限售期	2025年归属上市公司股东的净利润不低于5.50亿元。
第三个解除限售期	2026年归属上市公司股东的净利润不低于5.80亿元。
第四个解除限售期	2027年归属上市公司股东的净利润不低于6.10亿元。

注：以上“净利润”指经审计的公司合并后的归属上市公司股东的净利润。

各解除限售期内，公司未满足上述业绩考核目标，激励对象当期计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

4、个人层面考核要求

激励对象当年是否可解除限售，由对应考核期内激励对象个人所在业务板块的考核排名决定。

(1) 农药制剂业务板块：

在本次对应授予人员的范围内，每年考核成绩排名后5%-10%的个人不能行权。由公司农药制剂业务板块人资中心出具具体考核方案，经其经营管理委员会确认实施。

(2) 特色生鲜消费业务板块：

在本次对应授予人员的范围内，每年考核排名后5%-10%的个人不能行权。由公司特色生鲜业务板块人资中心出具具体考核方案，经其经营管理委员会确认实施。

当公司层面和个人层面考核指标同时满足，公司按规定办理解除限售事宜。

否则，公司按照激励计划将当期拟解除限售份额回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

（三）考核期间：2024 至 2027 年四个会计年度，每年一次。

（四）考核流程

1、公司绩效考核体系包括年度、季度、月度考核，与激励计划挂钩的绩效考核结果指的是年度业绩考核结果，即对员工年度工作完成情况进行的评定；

2、年度考核由公司绩效管理小组负责具体考核操作，根据各激励对象所在业务板块的各年度业绩目标达成情况，由各业务板块经营管理委员会进行核对评价及排名，并最终形成激励对象的个人层面考核结果。

（五）考核结果管理

1、考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，公司董事会薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会或绩效管理小组应在考核结束后5个工作日内以系统通知向被考核人通知考核结果，并组织绩效面谈与辅导。

（六）考核申诉

如被考核对象对公司层面或个人层面考核指标达成结果有异议，可在考核结果反馈至被考核人之日起 5 个工作日内向绩效管理小组提出申诉，绩效管理小组可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确存在不合理，可向薪酬与考核委员会提出异议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果或等级。

四、绩效考核记录

（一）薪酬与考核委员会工作小组应在信息管理系统保留绩效考核所有考核记录，记录保存期 10 年。

（二）为保证绩效记录的有效性，除薪酬与考核委员会专员外，任何人不得在系统修改绩效记录，若特殊情况，需备案由公司总经理签字后，由专人修改并备注原因。

五、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修订，自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

深圳诺普信作物科学股份有限公司

二〇二三年十一月十七日