

天水众兴菌业科技股份有限公司

2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

天水众兴菌业科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司及推动公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2025年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”或“股权激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权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，确保公司发展战略和经营目标的实现。

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进行评价，以实现股权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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司2025 年股票期权激励计划的所有激励对象。

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）公司人力资源保障部负责具体实施考核工作。人力资源保障部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源保障部、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。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象的股票期权行权安排根据公司、个人两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核

1、首次授予的股票期权

本激励计划授予的股票期权，在行权期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核指标作为激励对象的行权条件之一。公司根据每个考核年度的营业收入、扣非净利润指标的完成情况进行考核。考核年度为 2025—2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予股票期权的各年度业绩考核目标设置如下表所示：

行权期	考核年度	考核指标
第一个行权期	2025年	2025年营业收入不低于21亿元；或以2024年扣非净利润为基数，2025年扣非净利润增长率不低于55%。
第二个行权期	2026年	2026年营业收入不低于23亿元；或以2024年扣非净利润为基数，2026年扣非净利润增长率不低于75%。
第三个行权期	2027年	2027年营业收入不低于25亿元；或以2024年扣非净利润为基数，2027年扣非净利润增长率不低于95%。

注：①上述“营业收入”是指公司经审计后的合并报表营业收入；②上述“扣非净利润”是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，并剔除本次及后续的股权激励计划和员工持股计划（若有）实施产生的股份支付费用；③上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实际承诺。

2、预留授予的股票期权

行权期	考核年度	考核指标
第一个行权期	2026年	2026年营业收入不低于23亿元；或以2024年扣非净利润为基数，2026年扣非净利润增长率不低于75%。
第二个行权期	2027年	2027年营业收入不低于25亿元；或以2024年扣非净利润为基数，2027年扣非净利润增长率不低于95%。

注：①上述“营业收入”是指公司经审计后的合并报表营业收入；②上述“扣非净利润”是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，并剔除本次及后续的股权激励计划和员工持股计划（若有）实施产生的股份支付费用；③上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实际承诺。

股票期权行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

董事会薪酬与考核委员会将对激励对象分年度进行考核，根据考核结果确定其行权的比例，若公司层面各年度业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人层面标准系数×个人当年计划行权额度。

个人考核等级在合格及以上，则激励对象按照本激励计划规定比例行权；若个人考核不合格，则激励对象所获授的股票期权当期可行权份额由公司注销。具体如下：

等级	优秀	良好	合格	不合格
标准系数	100%	100%	90%	0%

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予的股票期权的考核年度为 2025—2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次；预留部分股票期权考核年度为 2026、2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源保障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。

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的行使股票期权的条件是否成就及数量并报董事会审核。

八、考核结果管理

（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，薪酬与考核委员会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，可与人力资源保障部沟通解决。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或等级。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。
- 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、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会负责解释及修改。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章等存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章等的规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

天水众兴菌业科技股份有限公司董事会

2025 年 09 月25日