



2026年6月5日 星期五 zqsb@stcn.com (0755)83501750

证券代码：688156 证券简称：路德科技 公告编号：2026-035

路德生物科技股份有限公司 2026年股票期权激励计划(草案)摘要 公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

股权激励方式	<input type="checkbox"/> 第一类限制性股票 <input checked="" type="checkbox"/> 第二类限制性股票 <input type="checkbox"/> 股权激励
激励对象	<input checked="" type="checkbox"/> A股普通股 <input type="checkbox"/> B股普通股
激励对象范围	□符合股权激励激励对象范围
股权激励计划的有效期	48个月
本次股权激励计划授予的股票期权数量	600,000万份
本次股权激励计划授予的股票期权数量占上市公司股本比例	1.42%
本次股权激励计划是否预留	<input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是, 预留数量4,000,000万份
本次股权激励计划首次授予的股票期权数量	336,000,000万份
激励对象数量	89人
激励对象数量占员工总比例	11.11%
激励对象范围	<input checked="" type="checkbox"/> 高级管理人员 <input checked="" type="checkbox"/> 核心技术人员 <input checked="" type="checkbox"/> 中层以上管理人员 <input checked="" type="checkbox"/> 核心业务人员 <input checked="" type="checkbox"/> 研发人员 <input checked="" type="checkbox"/> 其他业务骨干
行权价格	24.26元/份

一、股权激励计划的目的
(一)本股权激励计划的目的
为进一步建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司核心团队的积极性,有效将股东、公司和核心团队个人利益结合在一起,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,按照激励与约束对等的原则,根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指引》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,制定本股权激励计划。
(二)股权激励计划及长期激励机制的重要衔接
截至本激励计划公告日,本公司目前正在实施 2023 年限制性股票激励计划,具体情况如下:

公司于 2023 年 5 月 22 日召开 2022 年年度股东大会,审议通过了《公司《2023 年限制性股票激励计划(草案修订稿)》及其摘要的议案。截至本激励计划公告日,公司 2023 年限制性股票激励计划的预留授予部分的第 3 个归属期的第二类限制性股票有 43,500 股尚在有效期内执行中。本次授予股票期权 400,000 万份,全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票数量合计 404,350,000 股,约占公司股本总额的 14.0148%。
二、股权激励方式及标的股票来源
(一)股权激励方式
本激励计划采用的激励工具为股票期权。
(二)标的股票来源
股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票。
三、拟授予的权益总量
本次股权激励计划授予的股票期权数量 400,000 万份,占本激励计划草案公告日公司股本总额 10,071,417,575 万股的 3.9716%。其中,首次授予 336,000,000 份,占激励计划草案公告日公司股本总额 10,071,417,575 万股的 3.3362%,占本次授予权益总额的 83.000%;预留 40,000 万份,占本激励计划草案公告日公司股本总额 10,071,417,575 万股的 0.3965%,预留部分本次授予权益总额的 16.0000%。
公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 20%。公司全部在有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 1%。
四、激励对象的范围及各自获授的权益数量
(一)激励对象的确定依据
1. 激励对象确定的法律依据
本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指引》等有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况确定。
2. 激励对象确定的职务依据
本激励计划激励对象为公司董事、高级管理人员、核心技术人员及技术业务骨干(不包括独立非执行董事),符合本激励计划的激励对象范围的人员,由公司董事会提名与薪酬委员会行核实施效。
(二)激励对象人数范围
本激励计划拟首次授予的激励对象共计 49 人,占公司员工总数(截至 2026 年 5 月 31 日)1441 人的 11.11%,包括:
1. 董事、高级管理人员;
2. 核心技术人员;
3. 以股权激励方式激励对象必须经公司董事会或职工代表大会选举通过,高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予权益计划和本次激励计划的考核期内与公司及其子公司存在聘用或劳动关系。
本激励计划的激励对象中包含公司控股股东、实际控制人季光明先生,季光明先生担任公司董事长、总经理,是公司的核心管理者,长期引导公司的总体战略部署和日常经营决策,对公司的战略布局和发展,起到了至关重要的作用,同时,公司实际控制人参与本激励计划符合公司的实际情况,发挥了有助于提升公司整体业绩,促进公司长远发展。
此外,本激励计划激励对象中包含公司控股股东、实际控制人季光明先生之子季维宽先生,季维宽先生系实际控制人的一致行动人,目前担任公司董事会、副总经理,全面参与公司战略规划、运营管理,是对公司未来经营业绩和可持续发展具有重要影响的核心人员,本激励计划将上述人员纳入激励对象范围符合公司的实际情况和发展需要,具有必要性和合理性。
预留授予部分的激励对象由本激励计划授权委员会审议确定后,在公司 2026 年第二季度报告披露前,经董事会审议、董事会提名与薪酬委员会审议通过后,在公司 2026 年第二季度发布出具法律意见书,公司在指定网站按要求及时披露股权激励计划实施公告,相关激励对象的授予安排应当与预留部分激励对象的授予安排同时披露,则该部分权益生效。预留股票期权的考核期、归属期不参照授予的标准确定。
(三)激励对象获授权益的分配情况

考核年份	营业收入增长率(A)	生物发酵制菌产量增长率(B)	归母净利润(C)
2026年	营业收入增长率(A)≥2025年营业收入增长率 考核目标:营业收入增长率≥20% 考核指标:营业收入增长率≥30% 考核指标:营业收入增长率≥40% 考核指标:营业收入增长率≥50%	以2025年生物发酵制菌产量为基数,每年同比增长率不低于10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%	归母净利润同比增长率≥10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%
2027年	营业收入增长率(A)≥2026年营业收入增长率 考核目标:营业收入增长率≥20% 考核指标:营业收入增长率≥30% 考核指标:营业收入增长率≥40% 考核指标:营业收入增长率≥50%	以2026年生物发酵制菌产量为基数,每年同比增长率不低于10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%	归母净利润同比增长率≥10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%

注:
(1)上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表数据为计算依据;
(2)上述“生物发酵制菌产量”指报告期内年度报告所载数据为计算依据;
(3)上述“归母净利润”指归属于上市公司股东的净利润,且扣除非经常性损益,且剔除本次及其它股权激励员工持股计划减持股份支付非经常性损益的影响为计算依据。
(4)上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩承诺和实质承诺。
若公司未满足上述业绩指标,则所有激励对象当期未行权的股票期权均不得行权或递延至下一期进行行权。
4. 激励对象个人层面绩效考核要求
激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关制度组织实施,激励对象个人考评结果(S分)分为二个等级,薪酬挂钩以下考核评级表中对应的个人层面绩效考核等级和激励对象实际执行的股份数量。
在公司业绩目标达成的前提下,激励对象当期实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的数量×公司层面考核比例×个人层面考核比例。
激励对象当期计划行权的股票期权数量因考核原因不能行权或不能完成行权的由公司注销,不可递延至下一年度。
(三)公司层面绩效考核指标的科学性和合理性说明
本次激励计划考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。公司层面业绩指标包括营业收入增长率、生物发酵制菌产量增长率和归母净利润,上述指标是衡量企业经营业绩和市场占有能力,反映企业未来业务增长趋势的重要标志。考核目标数量级的设定综合考虑了宏观经济、行业发展状况、市场竞争情况等公司未来发展预期等相关因素,具有一定的挑战性和充分考量了本激励计划激励与约束对等的原则,有助于进一步提升公司竞争力以及激励员工积极性。
除公司层面的业绩考核外,公司对激励对象个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果,确定激励对象的个人层面绩效考核结果。
综上,公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定具有良好的科学性和合理性,同时对激励对象具有约束作用,能够达到本次激励计划的考核目的。

考核年份	营业收入增长率(A)	生物发酵制菌产量增长率(B)	归母净利润(C)
2026年	营业收入增长率(A)≥2025年营业收入增长率 考核目标:营业收入增长率≥20% 考核指标:营业收入增长率≥30% 考核指标:营业收入增长率≥40% 考核指标:营业收入增长率≥50%	以2025年生物发酵制菌产量为基数,每年同比增长率不低于10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%	归母净利润同比增长率≥10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%
2027年	营业收入增长率(A)≥2026年营业收入增长率 考核目标:营业收入增长率≥20% 考核指标:营业收入增长率≥30% 考核指标:营业收入增长率≥40% 考核指标:营业收入增长率≥50%	以2026年生物发酵制菌产量为基数,每年同比增长率不低于10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%	归母净利润同比增长率≥10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%

注:1.上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 20%。
2.本激励计划拟授予激励对象不包括独立董事。激励对象中包含实际控制人季光明先生,以及实际控制人之子季维宽先生。
3.预留部分的激励对象由本激励计划授权委员会审议确定后,在公司 2026 年第二季度报告披露前,经董事会审议、董事会提名与薪酬委员会审议通过后,在公司 2026 年第二季度发布出具法律意见书,公司在指定网站按要求及时披露股权激励计划实施公告,相关激励对象的授予安排应当与预留部分激励对象的授予安排同时披露,则该部分权益生效。预留股票期权的考核期、归属期不参照授予的标准确定。
4.上表中考核对象合计数与各明细数直接相加之和在数据上如有差异,是由于四舍五入造成。

(四)激励对象的核实
1.本激励计划经公司董事会审议通过,公司将将在内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于 10 天。
2.公司董事会提名与薪酬委员会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并由公司董事会审议通过 5 日披露董事会提名与薪酬委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明,经公司董事会授权的激励对象名单亦应在公司内部公示由董事会核实。
3.公司将通过内幕信息知情人自查公告个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查,说明是否存在内幕交易行为。如存在内幕信息而买卖公司股票的,不得成为激励对象。内幕信息知情者不得将内幕交易发生的,不得成为激励对象。
(五)在本激励计划实施过程中,激励对象发生(包括但不限于)以下任一情形的,不得成为激励对象,且其已获授的股票期权不得行权,由公司注销其已获授尚未行权的股票期权由公司注销。
五、行权价格及确定方法

行权价格	34.26元/股
行权价格的确定方式	□前1个交易日期均价,24.26元/股 □前20个交易日期均价,26.14元/股 □前30个交易日期均价,24.92元/股 □前120个交易日期均价,22.25元/股

(一)首次授予股票期权的行权价格
本激励计划股票期权的行权价格(含预留授予)为 24.26 元/份,即满足行权条件后,激励对象持有的每份股票期权有权在有效期内以 24.26 元的行权价格购买 1 股公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票的权利。
(二)首次授予股票期权行权价格的确定方法
本激励计划首次授予预留授予的股票期权的行权价格根据《管理办法》相关规定确定,不低于预留激励金额,且不低于下列行权价格孰高者:
1. 本激励计划草案公告前 1 个交易日的公司股票交易均价(前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日交易总股数),为每股 24.26 元。
2. 本激励计划草案公告前 120 个交易日的公司股票交易均价(前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日交易总股数),为每股 22.25 元。
预留部分激励对象的行权价格须经董事会审议通过相关议案,并按披露授予情况。
(三)本激励计划的有效期
本激励计划的有效期为 48 个月。
本激励计划有效期自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止,最长不超过 48 个月。
(四)本激励计划的授予日
授予日本激励计划的授予日经公司董事会审议通过后由董事会确定,授予日必须为交易日。公司需在股东大会通过后 60 日内完成首次授予的确定、授予公告、公示等相關程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的,公司将及时披露未完成的原因,并自公告终止实施股权激励,未授予的股票期权作废。
预留股票期权的授予对象应当在激励计划经股东大会审议通过,在公司 2026 年第三季度报告披露前,在 2026 年第三季度报告披露后,若存在尚未授予的预留部分权益,则该部分权益作废失效。
(三)本激励计划的等待期
本激励计划授予的股票期权等待期为股票期权授予之日起至激励对象可行权之间的时间。本激励计划首次授予及预留授予的股票期权分两次行权,对应的等待期分别为自股票期权相应授予之日起 12 个月和 24 个月。
(四)本激励计划的可行权日
本激励计划的可行权期自激励对象获授的股票期权进入可行权期,激励对象可以根据本激励计划的行权安排开始行权。可行权日自激励对象获授之日起,但不得进入下列期间内行权:
1. 公司年度报告公告前 15 日内,因特殊原因推迟年度报告公告,半年度报告公告日期的,自报告公告前 15 日起算,至公告前 1 日;
2. 公司季度报告、业绩报告、业绩快报公告前 5 日内;
3. 自可能对公司股价及其衍生品种交易价格产生较大影响重大事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露之日;
4. 中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。
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件,如相关法规、行政规章、部门规章不得行权的期间另有规定的,以相关规定为准。
(五)本激励计划的行权安排
本激励计划首次授予及预留授予的股票期权行权安排具体如下:

行权安排	行权比例	可行权比例
首次授予股票期权授予之日 -可行权期	自激励对象授予之日起 12 个月内 -可行权期	自激励对象授予之日起 12 个月内 -可行权期
首次授予股票期权授予之日 -可行权期	自激励对象授予之日起 24 个月内 -可行权期	自激励对象授予之日起 24 个月内 -可行权期
首次授予股票期权授予之日 -可行权期	自激励对象授予之日起 36 个月内 -可行权期	自激励对象授予之日起 36 个月内 -可行权期

激励对象已获授但未行权的股票期权予以资本公积转增股本,该等情形增加的利益同时授予受权对象,且行权之前不得转让、用于担保或偿还债务等。若届时股票期权不得行权的,则前述总额转增股本行为无效。
股票期权可行权期内,满足行权条件的股票期权,公司将向激励对象按 1:1 履行行权义务,未满足行权条件的股票期权,不得行权或递延至下期行权,由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。
股票期权可行权结束后,激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权,公司将予以注销。
(六)本激励计划禁售期
禁售期是指激励对象行权后所获股票进行售限制的时间段。本激励计划的股票期权行权后激励对象另无股票禁售期。
但激励对象为公司董事、高级管理人员的,其获授的股票期权行权后所获股票的禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《关于规范上市公司信息披露及相关业务的行业自律细则》等法律法规的规定执行。
本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《关于规范上市公司信息披露及相关业务的行业自律细则》等法律法规、规范性文件及公司章程中对公司董事和高级管理人员持有待出售股份的有关规范发生了变化,则这部分激励对象转让其所持有的公司股票限售期应当同时按照修改后的相关规定执行。
七、股票期权的授予与行权条件

(一)股票期权的授予条件
同时满足下列条件的,公司应向激励对象授予股票期权,反之,未满足下列任一条件的,公司不得向激励对象授予股票期权:
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)法律法规规定不得进行股权激励的;(5)中国证监会认定的其他情形。
(二)中国证监认定的其他情形:
(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。
(三)股票期权的行权条件
行权期内,同时满足下列条件的,激励对象获授的股票期权方可行权。
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)法律法规规定不得进行股权激励的;(5)中国证监会认定的其他情形。
(四)中国证监认定的其他情形:
(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 1 条规定情形之一的,所有激励对象根据本激励计划已获授尚未行权的股票期权应当由公司注销;某一激励对象发生上述第 2 条规定情形之一的,该激励对象根据本激励计划已获授尚未行权的股票期权应当由公司注销。

三、公司层面业绩考核要求
(一)激励计划业绩考核首次授予部分和预留授予部分的考核年度为 2026—2027 年两个会计年度,每个会计年度考核一次,根据每个考核年度业绩完成情况达成解锁,确定 2026 年两个会计年度(Y),各年度的业绩考核目标如下:

考核年份	营业收入增长率(A)	生物发酵制菌产量增长率(B)	归母净利润(C)
2026年	营业收入增长率(A)≥2025年营业收入增长率 考核目标:营业收入增长率≥20% 考核指标:营业收入增长率≥30% 考核指标:营业收入增长率≥40% 考核指标:营业收入增长率≥50%	以2025年生物发酵制菌产量为基数,每年同比增长率不低于10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%	归母净利润同比增长率≥10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%
2027年	营业收入增长率(A)≥2026年营业收入增长率 考核目标:营业收入增长率≥20% 考核指标:营业收入增长率≥30% 考核指标:营业收入增长率≥40% 考核指标:营业收入增长率≥50%	以2026年生物发酵制菌产量为基数,每年同比增长率不低于10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%	归母净利润同比增长率≥10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%

注:
(1)上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表数据为计算依据;
(2)上述“生物发酵制菌产量”指报告期内年度报告所载数据为计算依据;
(3)上述“归母净利润”指归属于上市公司股东的净利润,且扣除非经常性损益,且剔除本次及其它股权激励员工持股计划减持股份支付非经常性损益的影响为计算依据。
(4)上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩承诺和实质承诺。
若公司未满足上述业绩指标,则所有激励对象当期未行权的股票期权均不得行权或递延至下一期进行行权。
4. 激励对象个人层面绩效考核要求
激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关制度组织实施,激励对象个人考评结果(S分)分为二个等级,薪酬挂钩以下考核评级表中对应的个人层面绩效考核等级和激励对象实际执行的股份数量。
在公司业绩目标达成的前提下,激励对象当期实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的数量×公司层面考核比例×个人层面考核比例。
激励对象当期计划行权的股票期权数量因考核原因不能行权或不能完成行权的由公司注销,不可递延至下一年度。
(三)公司层面绩效考核指标的科学性和合理性说明
本次激励计划考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。公司层面业绩指标包括营业收入增长率、生物发酵制菌产量增长率和归母净利润,上述指标是衡量企业经营业绩和市场占有能力,反映企业未来业务增长趋势的重要标志。考核目标数量级的设定综合考虑了宏观经济、行业发展状况、市场竞争情况等公司未来发展预期等相关因素,具有一定的挑战性和充分考量了本激励计划激励与约束对等的原则,有助于进一步提升公司竞争力以及激励员工积极性。
除公司层面的业绩考核外,公司对激励对象个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果,确定激励对象的个人层面绩效考核结果。
综上,公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定具有良好的科学性和合理性,同时对激励对象具有约束作用,能够达到本次激励计划的考核目的。

考核年份	营业收入增长率(A)	生物发酵制菌产量增长率(B)	归母净利润(C)
2026年	营业收入增长率(A)≥2025年营业收入增长率 考核目标:营业收入增长率≥20% 考核指标:营业收入增长率≥30% 考核指标:营业收入增长率≥40% 考核指标:营业收入增长率≥50%	以2025年生物发酵制菌产量为基数,每年同比增长率不低于10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%	归母净利润同比增长率≥10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%
2027年	营业收入增长率(A)≥2026年营业收入增长率 考核目标:营业收入增长率≥20% 考核指标:营业收入增长率≥30% 考核指标:营业收入增长率≥40% 考核指标:营业收入增长率≥50%	以2026年生物发酵制菌产量为基数,每年同比增长率不低于10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%	归母净利润同比增长率≥10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%

注:
(1)上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表数据为计算依据;
(2)上述“生物发酵制菌产量”指报告期内年度报告所载数据为计算依据;
(3)上述“归母净利润”指归属于上市公司股东的净利润,且扣除非经常性损益,且剔除本次及其它股权激励员工持股计划减持股份支付非经常性损益的影响为计算依据。
(4)上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩承诺和实质承诺。
若公司未满足上述业绩指标,则所有激励对象当期未行权的股票期权均不得行权或递延至下一期进行行权。
4. 激励对象个人层面绩效考核要求
激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关制度组织实施,激励对象个人考评结果(S分)分为二个等级,薪酬挂钩以下考核评级表中对应的个人层面绩效考核等级和激励对象实际执行的股份数量。
在公司业绩目标达成的前提下,激励对象当期实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的数量×公司层面考核比例×个人层面考核比例。
激励对象当期计划行权的股票期权数量因考核原因不能行权或不能完成行权的由公司注销,不可递延至下一年度。
(三)公司层面绩效考核指标的科学性和合理性说明
本次激励计划考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。公司层面业绩指标包括营业收入增长率、生物发酵制菌产量增长率和归母净利润,上述指标是衡量企业经营业绩和市场占有能力,反映企业未来业务增长趋势的重要标志。考核目标数量级的设定综合考虑了宏观经济、行业发展状况、市场竞争情况等公司未来发展预期等相关因素,具有一定的挑战性和充分考量了本激励计划激励与约束对等的原则,有助于进一步提升公司竞争力以及激励员工积极性。
除公司层面的业绩考核外,公司对激励对象个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果,确定激励对象的个人层面绩效考核结果。
综上,公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定具有良好的科学性和合理性,同时对激励对象具有约束作用,能够达到本次激励计划的考核目的。

考核年份	营业收入增长率(A)	生物发酵制菌产量增长率(B)	归母净利润(C)
2026年	营业收入增长率(A)≥2025年营业收入增长率 考核目标:营业收入增长率≥20% 考核指标:营业收入增长率≥30% 考核指标:营业收入增长率≥40% 考核指标:营业收入增长率≥50%	以2025年生物发酵制菌产量为基数,每年同比增长率不低于10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%	归母净利润同比增长率≥10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%
2027年	营业收入增长率(A)≥2026年营业收入增长率 考核目标:营业收入增长率≥20% 考核指标:营业收入增长率≥30% 考核指标:营业收入增长率≥40% 考核指标:营业收入增长率≥50%	以2026年生物发酵制菌产量为基数,每年同比增长率不低于10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%	归母净利润同比增长率≥10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%

注:
(1)上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表数据为计算依据;
(2)上述“生物发酵制菌产量”指报告期内年度报告所载数据为计算依据;
(3)上述“归母净利润”指归属于上市公司股东的净利润,且扣除非经常性损益,且剔除本次及其它股权激励员工持股计划减持股份支付非经常性损益的影响为计算依据。
(4)上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩承诺和实质承诺。
若公司未满足上述业绩指标,则所有激励对象当期未行权的股票期权均不得行权或递延至下一期进行行权。
4. 激励对象个人层面绩效考核要求
激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关制度组织实施,激励对象个人考评结果(S分)分为二个等级,薪酬挂钩以下考核评级表中对应的个人层面绩效考核等级和激励对象实际执行的股份数量。
在公司业绩目标达成的前提下,激励对象当期实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的数量×公司层面考核比例×个人层面考核比例。
激励对象当期计划行权的股票期权数量因考核原因不能行权或不能完成行权的由公司注销,不可递延至下一年度。
(三)公司层面绩效考核指标的科学性和合理性说明
本次激励计划考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。公司层面业绩指标包括营业收入增长率、生物发酵制菌产量增长率和归母净利润,上述指标是衡量企业经营业绩和市场占有能力,反映企业未来业务增长趋势的重要标志。考核目标数量级的设定综合考虑了宏观经济、行业发展状况、市场竞争情况等公司未来发展预期等相关因素,具有一定的挑战性和充分考量了本激励计划激励与约束对等的原则,有助于进一步提升公司竞争力以及激励员工积极性。
除公司层面的业绩考核外,公司对激励对象个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果,确定激励对象的个人层面绩效考核结果。
综上,公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定具有良好的科学性和合理性,同时对激励对象具有约束作用,能够达到本次激励计划的考核目的。

考核年份	营业收入增长率(A)	生物发酵制菌产量增长率(B)	归母净利润(C)
2026年	营业收入增长率(A)≥2025年营业收入增长率 考核目标:营业收入增长率≥20% 考核指标:营业收入增长率≥30% 考核指标:营业收入增长率≥40% 考核指标:营业收入增长率≥50%	以2025年生物发酵制菌产量为基数,每年同比增长率不低于10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%	归母净利润同比增长率≥10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%
2027年	营业收入增长率(A)≥2026年营业收入增长率 考核目标:营业收入增长率≥20% 考核指标:营业收入增长率≥30% 考核指标:营业收入增长率≥40% 考核指标:营业收入增长率≥50%	以2026年生物发酵制菌产量为基数,每年同比增长率不低于10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%	归母净利润同比增长率≥10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%

注:
(1)上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表数据为计算依据;
(2)上述“生物发酵制菌产量”指报告期内年度报告所载数据为计算依据;
(3)上述“归母净利润”指归属于上市公司股东的净利润,且扣除非经常性损益,且剔除本次及其它股权激励员工持股计划减持股份支付非经常性损益的影响为计算依据。
(4)上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩承诺和实质承诺。
若公司未满足上述业绩指标,则所有激励对象当期未行权的股票期权均不得行权或递延至下一期进行行权。
4. 激励对象个人层面绩效考核要求
激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关制度组织实施,激励对象个人考评结果(S分)分为二个等级,薪酬挂钩以下考核评级表中对应的个人层面绩效考核等级和激励对象实际执行的股份数量。
在公司业绩目标达成的前提下,激励对象当期实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的数量×公司层面考核比例×个人层面考核比例。
激励对象当期计划行权的股票期权数量因考核原因不能行权或不能完成行权的由公司注销,不可递延至下一年度。
(三)公司层面绩效考核指标的科学性和合理性说明
本次激励计划考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。公司层面业绩指标包括营业收入增长率、生物发酵制菌产量增长率和归母净利润,上述指标是衡量企业经营业绩和市场占有能力,反映企业未来业务增长趋势的重要标志。考核目标数量级的设定综合考虑了宏观经济、行业发展状况、市场竞争情况等公司未来发展预期等相关因素,具有一定的挑战性和充分考量了本激励计划激励与约束对等的原则,有助于进一步提升公司竞争力以及激励员工积极性。
除公司层面的业绩考核外,公司对激励对象个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果,确定激励对象的个人层面绩效考核结果。
综上,公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定具有良好的科学性和合理性,同时对激励对象具有约束作用,能够达到本次激励计划的考核目的。

考核年份	营业收入增长率(A)	生物发酵制菌产量增长率(B)	归母净利润(C)
2026年	营业收入增长率(A)≥2025年营业收入增长率 考核目标:营业收入增长率≥20% 考核指标:营业收入增长率≥30% 考核指标:营业收入增长率≥40% 考核指标:营业收入增长率≥50%	以2025年生物发酵制菌产量为基数,每年同比增长率不低于10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%	归母净利润同比增长率≥10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%
2027年	营业收入增长率(A)≥2026年营业收入增长率 考核目标:营业收入增长率≥20% 考核指标:营业收入增长率≥30% 考核指标:营业收入增长率≥40% 考核指标:营业收入增长率≥50%	以2026年生物发酵制菌产量为基数,每年同比增长率不低于10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%	归母净利润同比增长率≥10% 考核目标:同比增长率≥10% 考核指标:同比增长率≥15% 考核指标:同比增长率≥20% 考核指标:同比增长率≥25%

注:
(1)上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 20%。
2.本激励计划拟授予激励对象不包括独立董事。激励对象中包含实际控制人季光明先生,以及实际控制人之子季维宽先生。
3.预留部分的激励对象由本激励计划授权委员会审议确定后,在公司 2026 年第二季度报告披露前,经董事会审议、董事会提名与薪酬委员会审议通过后,在公司 2026 年第二季度发布出具法律意见书,公司在指定网站按要求及时披露股权激励计划实施公告,相关激励对象的授予安排应当与预留部分激励对象的授予安排同时披露,则该部分权益生效。预留股票期权的考核期、归属期不参照授予的标准确定。
4.上表中考核对象合计数与各明细数直接相加之和在数据上如有差异,是由于四舍五入造成。

(四)激励对象的核实
1.本激励计划经公司董事会审议通过,公司将将在内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于 10 天。
2.公司董事会提名与薪酬委员会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并由公司董事会审议通过 5 日披露董事会提名与薪酬委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明,经公司董事会授权的激励对象名单亦应在公司内部公示由董事会核实。
3.公司将通过内幕信息知情人自查公告个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查,说明是否存在内幕交易行为。如存在内幕信息而买卖公司股票的,不得成为激励对象。内幕信息知情者不得将内幕交易发生的,不得成为激励对象。
(五)在本激励计划实施过程中,激励对象发生(包括但不限于)以下任一情形的,不得成为激励对象,且其已获授的股票期权不得行权,由公司注销其已获授尚未行权的股票期权由公司注销。
五、行权价格及确定方法

行权价格	34.26元/股
行权价格的确定方式	□前1个交易日期均价,24.26元/股 □前20个交易日期均价,26.14元/股 □前30个交易日期均价,24.92元/股 □前120个交易日期均价,22.25元/股

(一)首次授予股票期权的行权价格
本激励计划股票期权的行权价格(含预留授予)为 24.26 元/份,即满足行权条件后,激励对象持有的每份股票期权有权在有效期内以 24.26 元的行权价格购买 1 股公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票的权利。
(二)首次授予股票期权行权价格的确定方法
本激励计划首次授予预留授予的股票期权的行权价格根据《管理办法》相关规定确定,不低于预留激励金额,且不低于下列行权价格孰高者:
1. 本激励计划草案公告前 1 个交易日的公司股票交易均价(前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日交易总股数),为每股 24.26 元。
2. 本激励计划草案公告前 120 个交易日的公司股票交易均价(前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日交易总股数),为每股 22.25 元。
预留部分激励对象的行权价格须经董事会审议通过相关议案,并按披露授予情况。
(三)本激励计划的有效期
本激励计划的有效期为 48 个月。
本激励计划有效期自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止,最长不超过 48 个月。
(四)本激励计划的授予日
授予日本激励计划的授予日经公司董事会审议通过后由董事会确定,授予日必须为交易日。公司需在股东大会通过后 60 日内完成首次授予的确定、授予公告、公示等相關程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的,公司将及时披露未完成的原因,并自公告终止实施股权激励,未授予的股票期权作废。
预留股票期权的授予对象应当在激励计划经股东大会审议通过,在公司 2026 年第三季度报告披露前,在 2026 年第三季度报告披露后,若存在尚未授予的预留部分权益,则该部分权益作废失效。
(三)本激励计划的等待期
本激励计划授予的股票期权等待期为股票期权授予之日起至激励对象可行权之间的时间。本激励计划首次授予及预留授予的股票期权分两次行权,对应的等待期分别为自股票期权相应授予之日起 12 个月和 24 个月。
(四)本激励计划的可行权日
本激励计划的可行权期自激励对象获授的股票期权进入可行权期,激励对象可以根据本激励计划的行权安排开始行权。可行权日自激励对象获授之日起,但不得进入下列期间内行权:
1. 公司年度报告公告前 15 日内,因特殊原因推迟年度报告公告,半年度报告公告日期的,自报告公告前 15 日起算,至公告前 1 日;
2. 公司季度报告、业绩报告、业绩快报公告前 5 日内;
3. 自可能对公司股价及其衍生品种交易价格产生较大影响重大事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露之日;
4. 中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。
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件,如相关法规、行政规章、部门规章不得行权的期间另有规定的,以相关规定为准。
(五)本激励计划的行权安排
本激励计划首次授予及预留授予的股票期权行权安排具体如下:

行权安排	行权比例	可行权比例
首次授予股票期权授予之日 -可行权期	自激励对象授予之日起 12 个月内 -可行权期	自激励对象授予之日起 12 个月内 -可行权期
首次授予股票期权授予之日 -可行权期	自激励对象授予之日起 24 个月内 -可行权期	自激励对象授予之日起 24 个月内 -可行权期
首次授予股票期权授予之日 -可行权期	自激励对象授予之日起 36	