

北京九强生物技术股份有限公司

第四期限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证北京九强生物技术股份有限公司（以下简称“公司”）第四期限制性股票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，激励公司高级管理人员及部分核心岗位人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际情况，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，保证限制性股票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，进而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，以实现公司第四期限制性股票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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核对象

本办法适用于参与本次激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员。

所有激励对象应当在公司授予限制性股票时以及在本激励计划的考核期内于公司任职，并与公司签署劳动合同或聘用协议。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核；

（二）由公司人事行政部负责具体实施考核工作，负责相关考核数据的搜集和提供，形成绩效考核报告，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。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2019 年营业收入（84,086.1681 万元）为基数，2021 年营业收入增长率不低于 15%
第二个解除限售期	以 2021 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 16%
第三个解除限售期	以 2022 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 17%

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2021 年授出，预留授予的限制性股票解除限售对应的考核年度及业绩考核目标与首次授予的限制性股票解除限售对应的考核年度及业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2022 年授出，预留授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为 2022 年-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2021 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 16%
第二个解除限售期	以 2022 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 17%

注 1：上述“营业收入”指标以经审计的合并报表主营业务收入作为计算依据，不包含福州迈新生物技术开发有限公司实现的营业收入。

注 2：上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，相应解除限售期内，激励对象当期计划解除限售的限制性股票不得解除限售，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。

（二）个人层面绩效考核

1、考核依据

被考核人员所在岗位的《岗位说明书》及年度个人绩效目标责任书。

2、考核方法

参照考核依据，由考核对象的主管领导对考核对象进行考核评分。

3、考核内容

考核内容	考核权重	综合评分
工作业绩	70%	综合评分=工作业绩指标得分×70%+工作能力指标得分×20%+工作态度指标得分×10%
工作能力	20%	
工作态度	10%	

4、具体考核指标

(1) 工作业绩指标

工作业绩指标在《岗位说明书》、个人绩效目标责任书及公司相关年度考核体系中列出的、对本岗位工作有重要意义的关键业绩指标进行考核，主要包括：

(I) 高级管理人员

主要考核是否保障公司整体战略发展等。

(II) 质量总监

主要考核是否保持并继续优化公司产品质量等。

(2) 工作能力指标

参照在《岗位说明书》及公司相关年度考核体系中列出的、对完成本岗位职责所需的主要工作能力指标进行考核，主要包括专业能力、管理能力等。

(3) 工作态度指标

工作态度指标包括激励对象对公司的大局观、责任感、主动性、积极性等。

(4) 工作创新及额外工作加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的额外工作，经董事会薪酬与考核委员会确认，可获得额外加分，数值一般不超过 5 分。

(5) 重大失误和违纪减分

工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或重大违纪行为，经董事会薪酬与考核委员会确认，应予减分。

5、考核期间

限制性股票每期解除限售的前一会计年度。

6、考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

六、考核程序

公司人事行政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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解锁资格及数量。

七、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果分布

考核结果	合格			不合格
	100-90分	89-80分	79-60分	
分数区间	100-90分	89-80分	79-60分	59-0分
考核等级	优秀	良好	合格	不合格
标准系数	1.0	1.0	1.0	0

注：当期实际可解除限售的限制性股票 = 标准系数 × 当期计划解除限售的限制性股票数量。

（二）考核结果反馈和应用

1、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。考核结果为“合格”及以上的，当期计划解除限售的限制性股票可予以全部解除限售；考核结果为“不合格”的，当期计划解除限售的限制性股票不得解除限售，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。

2、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

3、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核结果通知的五个工作日内与公司人事行政部沟通解决。如沟通解决不成，被考核者可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

八、考核结果归档

（一）考核结束后，公司人事行政部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法由公司股东大会审议通过之日起开始实施。

北京九强生物技术股份有限公司董事会

2021年2月5日