

北京九强生物技术股份有限公司

第五期限限制性股票激励计划考核管理办法

为保证北京九强生物技术股份有限公司（以下简称“公司”）第五期限限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，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，促使激励对象诚信勤勉地开展工作，助推公司业绩稳步提升，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《第五期限限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建设公司长效激励与约束机制，保证本激励计划的顺利实施，最大程度地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，严格按照本办法和激励对象的绩效进行评价，以实现本激励计划与激励对象的工作业绩、贡献紧密结合，进而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核对象

（一）本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。本激励计划首次授予的激励对象包括公司高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事和监事。

（二）预留授予的激励对象的确定参照首次授予的标准执行。

（三）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（含子公司）任职，并与公司（含子公司）签署劳动合同或者聘用协议。

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）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、准确性和完整性负责。

（三）公司董事会负责最终考核结果的审核。

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归属对应的考核年度为 2023 年-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，公司层面业绩考核具体如下：

解除限售安排	业绩考核
第一个解除限售期	以2022年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于10%
第二个解除限售期	以2022年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于20%

本激励计划预留授予的限制性股票于公司 2023 年第三季度报告披露之前授出的，预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2023 年-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。预留授予的限制性股票归属对应的公司层面业绩考核与首次授予的限制性股票归属对应的公司层面业绩考核保持一致。

本激励计划预留授予的限制性股票于公司 2023 年第三季度报告披露之后授出的，预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2024 年-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，公司层面业绩考核具体如下：

解除限售安排	业绩考核
第一个解除限售期	以2022年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于20%
第二个解除限售期	以2022年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于30%

注 1：上述“营业收入”指标以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据。

注 2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各解除限售期内，公司未满足相应业绩考核的，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算银行同期存款利息。

（二）个人层面绩效考核

1、考核依据

激励对象所在岗位的《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，由激励对象的主管领导对激励对象的工作进行考核评分。

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

工作能力	20%	作能力指标得分×20%+工作态度指标得分×10%
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。

(2) 工作能力指标

参照在《岗位说明书》及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，经公司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

激励对象本人或其下属于工作期间发生重大差错或失误给公司（含子公司）造成经济损失数额较大或发生重大违法违规行为的，经公司董事会薪酬与考核委员会确认，应予减分。

5、考核期间

限制性股票解除限售所对应的考核年度。

6、考核次数

本激励计划实施期间每会计年度一次。

六、考核程序

(一) 公司人事行政部在公司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公司董事会薪酬与考核委员会。

(二) 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获授的限制性股票是否达到解除限售条件。

(三) 公司董事会负责履行最终的审议和批准程序。

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
分数区间	100分-90分	89分-80分	79分-60分	59分-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

(二) 考核结果反馈和应用

1、激励对象的考核结果作为其获授的限制性股票解除限售的依据。考核结果为“合格”及以上的，激励对象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，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算银行同期存款利息。

2、激励对象有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向激励对象通知考核结果。

3、如激励对象对其个人的考核结果有异议的，可于收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，激励对象可向公司董事会薪酬与考核委员会提出申诉，公司董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对激励对象的考核结果进行复核，根据复核结果决定是否对激励对象的考核结果予以修正。

八、考核结果归档

(一) 考核结束后，公司人事行政部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) 本办法由公司董事会负责解释。本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。

(二) 本办法依据的相关法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，适用变

化后的相关规定。

(三) 本办法由公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

北京九强生物技术股份有限公司董事会

2023年9月12日