

# 北京九强生物技术股份有限公司

## 第二期限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”）第二期限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，激励公司核心员工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，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，以实现公司第二期限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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司核心销售人员、核心研发人员及其他公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的员工。

所有被激励对象必须在本次股权激励计划的考核期内于公司任职并已与公司签署劳动合同。

### 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

考虑到各期股权激励计划年度业绩考核的连贯性，本计划的各年度业绩考核指标参考之前股权激励计划的业绩考核指标制定，制定标准不低于前次股权激励计划。本次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下：

| 解锁安排  | 业绩考核目标                                                                              |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 第一次解锁 | 以 2014 年净利润（20,364.32 万元）和营业收入（50,827.43 万元）为基数，2016 年净利润增长率不低于 20%，营业收入增长率不低于 20%； |
| 第二次解锁 | 以 2014 年净利润（20,364.32 万元）和营业收入（50,827.43 万元）为基数，2017 年净利润增长率不低于 30%，营业收入增长率不低于 30%； |
| 第三次解锁 | 以 2014 年净利润（20,364.32 万元）和营业收入（50,827.43 万元）为基数，2018 年净利润增长率不低于 40%，营业收入增长率不低于 40%。 |

以上“净利润”、“净利润增长率”以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计算依据，“营业收入”指主营业务收入为计算依据。

锁定期内归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。在满足此前提之下，若首次授予第一、第二个解锁期内未达到公司业绩考核目标时，这部分限制性股票可以递延到下一年，在下一年达到业绩考核目标时一起解锁；若下一年仍未达到公司业绩考核目标时，该部分限制性股票不得解锁，由公司回购注销。第三个解锁期内未达到公司业绩考核目标时，该部分限制性股票不得解锁，由公司回购注销。

由本次限制性股票激励计划产生的激励成本将在管理费用中列支。

## （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

工作业绩指标包含在《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) 销售人员

关键业务指标包括个人销售业绩实现的净利润指标及诚信指标等；

##### (II) 核心研发人员

关键业务指标包括研发项目的数量和质量等；

##### (III) 生产部人员

在保证试剂质量的前提下，以稳定供应市场需求作为考核条件；

##### (IV) 法规部人员

主要考核是否保障公司整体战略发展，是否保障产品注册不耽误公司生产、销售；

##### (V) 财务部人员

主要考核协助财务总监完成财务核算的工作情况；

##### (VI) 雅培合作事业部人员

主要考核推进与雅培国际、国内的合作情况和效果。

(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

限制性股票每次解锁的前一会计年度。

## 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    |
|------|----------|---------|---------|--------|
| 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：当年实际解锁额度=标准系数×个人当年计划解锁额度。

### （二）考核结果反馈和应用

1、考核结果作为限制性股票解锁的依据；考核结果在“合格”及以上等级才具备该解锁期对应的限制性股票解锁资格。若考核结果为“不合格”，则公司将回购该激励对象该解锁期对应的限制性股票；

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

1、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。

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。

## 九、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、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

2016 年 12 月 30 日