

北京大北农科技集团股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善北京大北农科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构；为了充分激发公司饲料动保科技产业核心干部全力以赴，率先达到巅峰创业状态；为了增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，实现股东、公司和激励对象利益一致，为股东带来更高效、更持续的回报，公司实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《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（2018 年修正）》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

第一条 考核目的

本办法的目的是通过对公司饲料动保科技产业（含子公司）核心技术人员、业务骨干、中高层管理人员等干部职工的职业道德、态度、能力、业绩等工作绩效的客观评价，进一步完善公司的薪酬体系，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，充分调度公司管理人员及核心业务骨干的主动性、积极性和创造性，提升公司凝聚力，实现股东、公司和激励对象利益一致，促进公司持续、健康、高速发展。

第二条 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。

第三条 考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司饲料动保科技产业（含子公司）核心技术人员、业务骨干、中高层管理人员以及对公司经营业绩和未来发展有积极贡献的其他员工（不包括公司董事、独立董事、监事、在饲料动保科技产业以外任职的高级管理人员及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

第四条 考核机构

- 一、董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核激励对象考核工作；
- 二、董事会薪酬与考核委员会组织考核工作小组负责具体实施考核工作；
- 三、董事会薪酬与考核委员会工作小组负责授予对象的具体考核工作；薪酬与考核委员会工作小组汇总所有考核结果并提交董事会审议；
- 四、公司法务证券部、行政与人力中心、财务中心等相关部门负责相关考核数据的搜集与提供，并对数据的真实性、可靠性负责。

第五条 考核指标、考核方法及考核标准

授予的限制性股票在 2021 至 2023 年的 3 个会计年度中，分年度对公司财务业绩指标、区域经营单元经营目标和个人层面绩效进行考核，公司财务业绩指标、区域经营单元经营目标和个人层面绩效同时达标作为激励对象当年度解除限售的条件。

一、公司财务业绩指标考核要求

授予的限制性股票在 2021 至 2023 年的 3 个会计年度中，分年度对公司财务业绩指标进行考核，公司财务业绩指标达标作为激励对象当年度解除限售的条件。

授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2020 年外销饲料销量为基数，2021 年外销饲料销量增长率 20%
第二个解除限售期	以 2020 年外销饲料销量为基数，2022 年外销饲料销量增长率 40%
第三个解除限售期	以 2020 年外销饲料销量为基数，2023 年外销饲料销量增长率 60%

注：

1、上表“外销饲料销量”指公司剔除对控股及联营养猪公司自用量后的对外饲料销量。

2、2020年，公司饲料总销量为466.20万吨，同比增长22.94%。公司2020年剔除对控股及联营养猪公司自用量后的对外饲料销量为417万吨。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象考核当年可解除限售的限制性股票不得解除限售，对应的限制性股票由公司回购注销。

二、各省级单位经营目标考核要求

公司按年度根据公司战略目标和公司经营计划制定各省级单位经营目标，进行差异化考核。省级单位经营目标考核未达标的，该省级单位的激励对象当年可解除限售的限制性股票不得解除限售，对应的限制性股票由公司回购注销。

三、个人层面绩效考核要求

1、个人业绩考核以公司现有的绩效考评体系为基础。考核依照本办法以及公司相关管理制度进行。考核评价指标包括：关键业绩指标、工作能力和工作态度三个方面。

(1) 关键业绩指标(KPI)：体现考核期内本职工作完成的结果，包含效益类、运营类和管理类指标，不同岗位对应不同的业绩指标；

(2) 工作能力：包括专业能力、管理能力两类；

(3) 工作态度：衡量员工工作态度和作风情况。包括诚信道德、团队合作、敬业负责等。

2、年度考核指标的结构权重分配示意表：

评价内容	权重	综合评价得分
业绩考核	75%	业绩×75%+能力×15%+态度×10%
能力考核	15%	
态度考核	10%	

3、考核方法

参照考核人员所在组织部门的年度预算和所任岗位的《关键工作承诺书》，由考核对象的考核部门对考核对象进行考核评分。

4、考核标准

考核评分	$80 \leq X < 100$	$70 \leq X < 80$	$60 \leq X < 70$	$X < 60$
个人实际可解除限售的限制性股票比例	100%	80%	60%	0%

其中：X 代表考核分数

激励对象只有在上一年度个人绩效考核分数为 80 分及以上时，才能对当期可解除限售的全部限制性股票解除限售；若激励对象上一年度绩效考核分数为 70 分及以上时，则可对当期可解除限售的 80%限制性股票解除限售；若激励对象上一年度绩效考核分数为 60 分及以上的，则可对当期可解除限售的 60%限制性股票解除限售；若激励对象上一年度绩效考核分数为 60 分以下时，则当期可解除限售的限制性股票不得解除限售，激励对象获授的当期限制性股票由公司回购注销。

满足解除限售条件的激励对象根据考核结果，可向董事会薪酬与考核委员提交《2021 年限制性股票激励计划限制性股票解锁申请书》提出解除限售申请；由公司证券部统一办理满足解除限售条件的限制性股票解锁事宜。

不满足解除限售条件的激励对象，将根据限制性股票激励计划的有关规定，不予办理限制性股票解除限售事宜，相应的限制性股票由公司回购注销。

第六条 考核期间与次数

一、考核期间

在激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

二、考核次数

股权激励计划解锁期间年度每年度一次。

第七条 考核程序

一、确定考核目标

年初，董事会根据公司战略目标确定公司（含子公司）董事及高级管理人员的年度考核目标，公司管理层根据公司的经营计划确定除公司（含子公司）董事及高级管理人员外的核心技术人员（研发人员）、业务骨干、中高层管理人员、以及对公司经营业绩和未来发展有积极贡献的其他员工的年度考核目标。

二、身份确认

年终，由薪酬与考核委员会工作小组对考核对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。

三、考核工作组织

由薪酬与考核委员会工作小组负责授予对象的具体考核操作，组织考核人员进行评价。

薪酬与考核委员会工作小组负责对激励对象的考核结果进行汇总，并提交董事会审议。

四、工作目标调整

根据公司实际情况的变化和工作的需要，若需调整年初制定的年度工作目标计划，需报董事会通过。

第八条 考核结果的反馈

公司应当在考核结束后将考核结果反馈给激励对象。激励对象对考核期内考核结果有重大异议，可在获知考核结果后 15 天之内，填写《考核结果申诉表》向公司薪酬与考核委员会工作小组提出申诉。公司薪酬与考核委员会工作小组必须及时进行调查。如确实存在不合理因素，公司薪酬与考核委员会工作小组可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。公司薪酬与考核委员会工作小组负责将最终处理意见反馈给申诉人。

第九条 考核记录的管理

一、薪酬与考核委员会工作小组应保存好绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档保存。

二、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要修改或重新记录，须由当事人签字。

三、绩效记录保存期为十年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会工作小组人员统一销毁。

四、考核人没有对被考核人进行客观评价的，应予以警告，情节严重的，应取消其考核人资格。

第十条 附则

一、本办法自公司股东大会审议通过之日起实施。

二、本办法由公司董事会负责解释。

北京大北农科技集团股份有限公司董事会

2021 年 9 月 8 日