

长春百克生物科技股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为建立健全激励与约束机制，依据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）、《上市公司股权激励管理办法》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《科创板上市公司信息披露业务指南第 4 号——股权激励信息披露》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配[2006]175 号）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配[2008]171 号）、《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》（国资考分[2020]178 号）及其他法律、行政法规以及《公司章程》的规定，制定本办法。

一、考核目的

本办法的制定是以促进公司发展，维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束相容的原则而定。通过设置具有较高挑战性的业绩目标，激发核心员工的主观能动性和创造性，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司股权激励计划的顺利进行。

二、考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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

本办法的考核对象为本次激励计划确定的激励对象。

四、考核工具

《激励对象绩效考核评分表》——适用于所有激励对象。结合公司的股权激励计划业绩指标，基于相关岗位职责与业绩要求，形成考核周期内需要完成的任务和预定达到目标的书面约定。

五、考核机构

1. 公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2. 董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3. 公司人力资源部、财务管理部、发展计划部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4. 公司人力资源部负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

5. 公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

六、考核程序

1. 每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源部等相关职能部门，根据工作计划等内容，确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2. 公司人力资源部、财务管理部、发展计划部等相关部门在考核年度末负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

3. 公司人力资源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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

4. 公司人力资源部、财务管理部、董事会办公室等相关部门将对本次限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

5. 公司人力资源部将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起3个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，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。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划归属实施的依据。

七、考核期间与次数

考核期间为激励对象在每次归属安排所对应的规定考核年度，考核实施次数为各考核年度各一次。

八、绩效考核指标

1. 公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2023 年-2025 年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,对各考核年度的营业收入、扣非后净利润进行考核,根据上述指标的每年对应的完成情况核算公司层面归属比例。

2.激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。

考核标准	80 分（含）以上	60 分（含）至 80 分	60 分以下
个人层面归属比例	100%	80%	0

九、考核结果的应用

在公司业绩目标至少达到触发值的前提下,激励对象才可根据个人绩效考核结果按比例归属。激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面归属比例×公司层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的,作废失效,不可递延至下一年度。

十、考核结果管理

1. 董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录,保存期限至少为五年,对于超过保存期限的文件与记录,由薪酬与考核委员会统一销毁。

2. 为保证绩效激励的有效性,绩效考核记录不允许涂改,若需重新修改或重新记录,须当事人签字。

3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价,违反上述责任义务的,薪酬与考核委员会将予以警告处分;情节严重的,薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

十一、附则

1.本办法由董事会负责制定、解释及修改。

2.本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

长春百克生物科技股份有限公司董事会

2022 年 9 月 22 日

