

金宇生物技术股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善公司治理结构，建立、健全公司长效激励机制，增强公司管理团队和业务骨干对公司持续、健康发展的责任感、使命感，确保公司长远发展，实现股东、公司和激励对象利益的一致，金宇生物技术股份有限公司（以下简称“公司”）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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本考核办法。

一、考核目的

建立公司长期、有效的激励约束机制，进一步完善公司的薪酬体系和绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，保证公司股权激励计划的顺利实施。

二、考核原则

考核评价坚持公正、公平、公开的原则，坚持绩效导向的原则，严格按照本考核办法对考核对象的工作业绩进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，实现限制性股票激励计划与激励对象工作绩效、能力、态度紧密结合。

三、考核范围

本考核办法适用于《金宇生物技术股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）》中的激励对象。

四、考核职责权限

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。
- （二）人力中心在薪酬与考核委员会的指导下负责实施具体的考核工作。
- （三）各子公司、人力中心、财务部等负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核体系

- （一）考核对象
 - （1）高级管理人员；

- (2) 核心管理人员；
- (3) 核心技术（业务）人员；
- (4) 董事会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其他员工。

(二) 考核期间和次数

限制性股票激励计划实施期间每年考核一次。

(三) 考核内容

1、公司业绩考核指标

具体详见《金字生物技术股份有限公司 2020 年度限制性股票激励计划（草案）》相关内容。

2、个人业绩考核

依据激励对象所在岗位的个人绩效评价结果及所在部门年度目标的完成情况进行考核。

上述考核内容均以 100 分为满分。考核期内，若考核对象出现重大违法违规、严重质量事故以及其他严重损害公司声誉、市场形象等一次性否决事项，经薪酬与考核委员会审议通过，可认定负有相关责任的考核对象当年的考核结果为“不合格”。

六、考核流程

(一) 设定指标

限制性股票激励计划实施期间，人力资源部根据年度经营目标和工作计划，组织相关部门根据考核内容确定各考核对象具体的考核指标、指标值和达标内容等，确定被考核人员当年的工作业绩指标，作为年度绩效考核的依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

(二) 实施考核

限制性股票激励计划实施期间，人力中心应于每一期限限制性股票解锁日到期前对激励对象上年度业绩进行考核，并报董事会薪酬与考核委员会审核。

(三) 考核结果公布

考核结果经董事会薪酬与考核委员会审议通过后，人力中心应在 5 个工作日内公布考核结果。

（四）考核结果申诉

考核对象如对考核结果有异议，可在考核结果公布之日起 5 个工作日内向人力中心提出申诉，人力中心根据实际情况对其考核结果进行复核。若确实存在不合理的情况，人力中心将具体事由汇报薪酬与考核委员会，由其确定最终结果。

（五）考核结果修正

考核期内如遇重大不可抗力因素或特殊原因影响考核对象工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差较大的激励对象的考核指标和考核结果进行修正，以修正后的考核结果作为股票解锁的依据。

七、考核结果的应用

（一）考核结果等级分布

分数	≥ 80	< 80
绩效等级	合格	不合格

（二）考核结果应用

以本次限制性股票激励计划实施期间年度考核得分作为激励计划的解锁依据，考核等级达到“合格”的激励对象，可申请当年可解除限售的全部限制性股票解除限售。

八、考核记录的管理

（一）公司人力中心应保存好绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档保存，保存期为五年。

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

九、附则

（一）本办法由人力中心及董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法自公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后开始实施。

金宇生物技术股份有限公司
二〇二〇年八月十四日