

金河生物科技股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

（修订稿）

为保证金河生物科技股份有限公司（以下简称“公司”）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，激励公司董事、高级管理人员、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，建立并不断完善股东、经营层和执行层利益均衡机制；建立股东、公司与员工之间的利益共享与约束机制，为股东带来持续回报；充分调动核心员工的积极性，支持公司战略实现和长期可持续发展；吸引、保留和激励优秀管理者、核心员工，倡导公司与员工共同持续发展的理念，确保公司长期稳定发展。

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业绩进行评价，以实现本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。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本期限限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司，下同）董事、高级管理人员以及对上市公司经营业绩和持续发展有直接影响的员工（不含独立董事、监事）。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源管理中心负责具体实施考核工作，并向董事会薪酬与考核委员会报告工作。

（三）公司人力资源管理中心、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对提供数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象的限制性股票解锁安排根据公司、个人两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划首次授予部分公司层面业绩考核目标如下表所示：

1、首次授予部分第一个解除限售期安排

解锁期	业绩考核目标	解除限售比例
第一个解除限售期	以 2022 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 155%	40%

注：“净利润”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据。

2、首次授予部分第二、三个解除限售期安排

解锁期	业绩考核目标	解除限售比例
第二个解除限售期	以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 78%	30%
第三个解除限售期	以 2022 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 131%	30%

注：“净利润”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用以及商誉减值影响的数据作为计算依据。

3、预留部分解除限售安排

若预留部分在 2023 年季报披露前（含披露日）授予的，则预留部分考核安排与首次授予限制性股票一致。若预留部分在 2023 年季报披露后授出，则相应公司层面业绩考核年度为 2024 年-2025 年两个会计年度，预留部分各年度考核安排如下表所示：

解锁期	业绩考核目标	解除限售比例
第一个解除限售期	以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不	50%

售期	低于 78%	
第二个解除限售期	以 2022 年净利润为基数, 2025 年净利润增长率不低于 131%	50%

注：“净利润”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用以及商誉减值影响的数据作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其解除限售比例，个人当年实际解除限售额度=解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。

激励对象的绩效评价结果划分为优、良、中、差四个档次，考核评价表适用于激励对象。届时根据下表确定激励对象的解除限售比例：

个人上一年度考核结果 (S)	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	优	良	中	差
个人层面解除限售比例	100%	100%	80%	0

激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售；激励对象因考核原因不能解除限售或者不能完全解除限售的部分，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本次股权激励计划限制性股票首次授予部分的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度。若预留部分在 2023 年三季度报披露前（含披露日）授予的，则预留部分各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分在 2023 年三季度报披露后授予的，则预留部分的考核年度为 2024-2025 年两个会计年度。每考核年度考核一次。

七、考核办法和程序

公司人力资源管理中心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报董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果的反馈及应用

（一）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向被考核者通知考核结果。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知后 3 日内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。

（三）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源管理中心须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，须考核记录员签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源管理中心负责统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2023 年限制性股票激励计划生效后实施。

金河生物科技股份有限公司董事会

2024 年 4 月 25 日