

附件 4:

中粮生物科技股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核办法

为保证《中粮生物科技股份有限公司限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”或“激励计划”）的顺利进行，进一步完善中粮生物科技股份有限公司（以下简称“中粮科技”或“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、高管、中层管理人员和核心骨干人员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情况，特制定本办法。

第一章 总则

第一条 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，保证股权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。

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，从而提高管理绩效，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

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，包括公司董事（不包括独立董事、外部董事）、高级管理人员以及对公司整体业绩和持续发展有直接影响的管理人员和业务骨干等。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部负责具体考核工作，并会同财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供。

第五条 考核程序

- 1、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。
- 2、公司人力资源部将对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。
- 3、薪酬与考核委员会将对激励对象的绩效考核报告提交董事会审议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

第六条 考核期间与次数

- 1、考核期间
激励对象授予/解锁股票限制性股票前一会计年度。
- 2、考核次数
股权激励计划授予有效期期间每年度一次。

第三章 考核内容

第七条 绩效考核指标

激励对象当年度限制性股票可解锁额度根据公司和员工两个层面的考核结果共同确定。公司层面业绩考核以公司经审计后的财务报表为准。

- 1、授予考核¹

¹ 该类条件涉及的中粮生化与净利润相关的指标，净利润取值均为上市公司年报披露口径的净利润扣除一次性影响因素后的结果（因素包括：玉米加工补贴、燃料乙醇补贴、燃料乙醇增值税返还、人员安置补贴和临储效益）。

限制性股票首次授予需要满足的业绩条件如下：

(1) 最近一年的净资产收益率不低于 4%，且不低于前三年平均水平和对标企业平均水平；

(2) 最近一年的净利润不低于 3.8 亿元，且不低于前三年平均水平和对标企业平均水平；

(3) 最近一年的总资产周转率不低于 80%，且不低于前三年平均水平和对标企业平均水平。

2、解锁考核

(1) 公司层面考核内容²

限制性股票首次授予公司层面考核目标如下：

解锁期	业绩考核目标
第一次解锁	授予后 24 个月至 36 个月内： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 净资产收益率不低于 4.2%，且不低于对标企业 75 分位值水平； ▪ 以 2018 年净利润为基数，净利润复合增长率不低于 1.8%，且不低于对标企业 75 分位值水平； ▪ 总资产周转率不低于 80%，且不低于对标企业 75 分位值水平。
第二次解锁	授予后 36 个月至 48 个月内： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 净资产收益率不低于 4.4%，且不低于对标企业 75 分位值水平； ▪ 以 2018 年净利润为基数，净利润复合增长率不低于 2%，且不低于对标企业 75 分位值水平； ▪ 总资产周转率不低于 80%，且不低于对标企业 75 分位值水平。
第三次解锁	授予后 48 个月至 60 个月内： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 净资产收益率不低于 4.6%，且不低于对标企业 75 分位值水平； ▪ 以 2018 年净利润为基数，净利润复合增长率不低于 2.7%，且不低于对标企业 75 分位值水平；

² 该类条件涉及的中粮生化与净利润相关的指标，净利润取值均为上市公司年报披露口径的净利润扣除一次性影响因素后的结果（因素包括：玉米加工补贴、燃料乙醇补贴、燃料乙醇增值税返还、人员安置补贴和临储效益）。

解锁期	业绩考核目标
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 总资产周转率不低于 80%，且不低于对标企业 75 分位值水平。
第四次解锁	<p>授予后 60 个月至 72 个月内：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 净资产收益率不低于 4.8%，且不低于对标企业 75 分位值水平； ▪ 以 2018 年净利润为基数，净利润复合增长率不低于 4.9%，且不低于对标企业 75 分位值水平； ▪ 总资产周转率不低于 80%，且不低于对标企业 75 分位值水平。

当期解除限售的公司层面业绩条件未达成时，限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售。激励对象持有的限制性股票由公司授予价格统一回购。

2、个人层面绩效考核

根据绩效考核管理相关办法进行考核，得到个人的绩效考评结果。解锁前一年度个人绩效评价结果为“称职”及以上，该解锁期对应限制性股票可以解锁；若未达到“称职”，则该解锁期可解锁限制性股票由公司按照授予价格回购。

第四章 考核结果的应用和管理

第八条 考核结果的反馈

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，可提出申诉；董事及高级管理人员可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉；中层管理人员和核心骨干人员可向公司人力资源部提出申诉。董事会薪酬与考核委员会或人力资源部在接到申诉之日起十个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，并告之相应的处理结果。

3、绩效管理相关人员责任

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

(2) 各部门负责人负责本部门内的绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

第九条 考核结果应用

1、绩效考核结果作为限制性股票的解锁依据。

2、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解锁资格及解锁数量。

3、考核结束后，董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

第十条 考核结果归档

1、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。

2、人力资源部须对绩效考核所有考核记录作为保密资料归档保存。

第五章 附则

第十一条 本办法由公司人力资源部负责制定与修订，如本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十二条 本办法的修改权及解释权均属公司董事会。

第十三条 本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

中粮生物科技股份有限公司

2019年9月