

证券简称：华兰生物

证券代码：002007



华兰生物工程股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

二〇二三年九月

华兰生物工程股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

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、核心管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的市场竞争力与可持续发展能力，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2023 年限制性股票激励计划。在充分保障股东利益的前提下，按照利益与贡献对等的原则，公司制定了《华兰生物工程股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》及本激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，特此制定本考核管理办法。

第一条 考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，建立和完善公司长效激励与约束机制，保证公司限制性股票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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价，以实现限制性股票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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

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，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象。

第四条考核机构及执行机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部门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，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

(三) 公司董事会负责考核结果的最终审核。

第五条绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售，将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2022 年业绩为基数，对各考核年度的扣非后净利润值比 2022 年增长率 (A) 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解锁比例 (X)，业绩考核目标及解除限售安排如下表：

解除限售安排		对应考核年度	年度净利润相对于 2022 年增长率 (A)	
			目标值 (Am)	触发值 (An)
限制性股票	第一个解除限售期	2023 年	30%	24%
	第二个解除限售期	2024 年	50%	40%
	第三个解除限售期	2025 年	90%	72%

注：上述指标依合并财务报表数据为依据，“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(下同)。

预留授予的限制性股票业绩考核目标及解除限售安排如下表：

解除限售安排		对应考核年度	年度净利润相对于 2022 年增长率 (A)	
			目标值 (Am)	触发值 (An)
限制性股票	第一个解除限售期	2024 年	50%	40%
	第二个解除限售期	2025 年	90%	72%

公司层面业绩完成结果与对应的解除限售比例如下表：

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例 (X)
考核年度净利润相对于 2022 年增长率 (A)	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0

若当期公司业绩考核达标，则激励对象获授的限制性股票按照本计划的规定解除限售。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全部或部分限制性股票不得解除限售，由公司授予价格回购注销。

(二) 个人层面绩效考核要求

薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的绩效考核结果确定其个人层面标准系数。激励对象个人考核结果分为三个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象当期解除限售额度：

考核评级	A	B	C

考核结果 (S)	$S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
个人考核系数 (N)	100%	80%	0

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售比例 (X) ×个人考核系数 (N)。激励对象当年度因个人层面绩效考核未达标而不能解除限售的限制性股票，不得递延至下一年度解除限售，由公司以授予价格回购注销。

第六条考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象限制性股票解除限售期期间前一会计年度。

(二) 考核次数

本激励计划实施期间每年度一次。

第七条考核程序

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，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

第八条考核结果反馈

(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五个工作日内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，可在接到考核通知的五个工作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。

第九条考核结果的管理

(一) 考核结束后，证券部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，须当事人签字。

(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证券部负责统一销毁。

第十条附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自本股权激励计划生效后实施。

华兰生物工程股份有限公司董事会

2023年9月19日