

# 安徽安科生物工程（集团）股份有限公司

## 第三期限制性股票激励计划

### 实施考核管理办法（修订稿）

为保证公司股权激励计划的顺利实施，激励公司董事、高级管理人员和骨干人员诚信勤勉地开展工作，形成良好均衡的价值分配体系，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，根据有关法律法规的规定，并结合公司实际情况，特制定本管理办法。

#### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，健全公司长效激励约束机制，吸引与留住骨干人员，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将公司利益、股东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，确保公司发展战略和经营目标的实现。

#### 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，实现公司与全体股东利益最大化。

#### 三、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员及董事会认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的其他骨干人员，具体考核名单见下表：

姓名	国籍	职务
宋礼华	中国	董事长/总裁
姚建平	中国	高级副总裁
盛海	中国	高级副总裁/营销中心总经理
赵辉	中国	董事/副总裁
周源源	中国	董事/副总裁

陆春燕	中国	副总裁
汪永斌	中国	财务总监
李坤	中国	资本运营总监/董事会秘书
TaWei Chou	加拿大籍	苏豪逸明执行董事兼总经理/总裁助理/营销中心副总经理
中层管理人员、核心技术/业务/管理人员(778人)		
预留授予部分		

#### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作,并负责对董事、高级管理人员进行考核。

#### 五、绩效考评评价指标及标准

##### (一) 公司层面业绩考核

业绩考核的指标主要为净利润绝对值或净利润增长率。

本计划授予的限制性股票,根据不同激励对象设置相应的解锁期,并解锁期对应的会计年度中,对激励对象进行分年度绩效考核并解锁,以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。

1、首次授予在2022年度-2026年度中,各年度业绩考核目标如下表:

(1) 肿瘤事业部激励对象各年度业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2022年度	以2021年净利润为基数,2022年净利润增长率不低于207%;或2022年净利润不低于6.36亿元。
	2023年度	以2021年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于269%;或2022年及2023年累计净利润不低于13.98亿元。
	2024年度	以2021年净利润为基数,2024年净利润增长率不低于342%;或2022年、2023年及2024年累计净利润不低于23.14亿元。
第二个解除限售期	2025年度	以2021年净利润为基数,2025年净利润增长率不低于431%;或2022年至2025年累计净利润不低于34.12亿元。

第三个解除限售期	2026 年度	以 2021 年净利润为基数, 2026 年净利润增长率不低于 537%; 或 2022 年至 2026 年累计净利润不低于 47.3 亿元。
----------	---------	---

注: 首次授予的肿瘤事业部激励对象参与 2022 年度、2023 年度公司层面业绩考核, 但该考核年度不进行解除限售安排, 在计算第一个解除限售期个人实际可解除限售份额时作统一解锁安排。

(2) 除肿瘤事业部以外的首次授予激励对象各年度业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2022 年度	以 2021 年净利润为基数, 2022 年净利润增长率不低于 207%; 或 2022 年净利润不低于 6.36 亿元。
第二个解除限售期	2023 年度	以 2021 年净利润为基数, 2023 年净利润增长率不低于 269%; 或 2022 年及 2023 年累计净利润不低于 13.98 亿元。
第三个解除限售期	2024 年度	以 2021 年净利润为基数, 2024 年净利润增长率不低于 342%; 或 2022 年、2023 年及 2024 年累计净利润不低于 23.14 亿元。

2、预留授予在 2023 年度-2026 年度中, 各年度业绩考核目标如下表:

(1) 预留授予部分中肿瘤事业部激励对象各年度业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2023 年度	以 2021 年净利润为基数, 2023 年净利润增长率不低于 269%; 或 2023 年净利润不低于 7.63 亿元。
	2024 年度	以 2021 年净利润为基数, 2024 年净利润增长率不低于 342%; 或 2023 年及 2024 年累计净利润不低于 16.78 亿元。
第二个解除限售期	2025 年度	以 2021 年净利润为基数, 2025 年净利润增长率不低于 431%; 或 2023 年、2024 年及 2025 年累计净利润不低于 27.76 亿元。
第三个解除限售期	2026 年度	以 2021 年净利润为基数, 2026 年净利润增长率不低于 537%; 或 2023 年至 2026 年累计净利润不低于 40.95 亿元。

注:预留授予的肿瘤事业部激励对象参与2023年度公司层面业绩考核,但该考核年度不进行解除限售安排,在计算第一个解除限售期个人实际可解除限售份额时作统一解锁安排。

(2)预留授予部分中肿瘤事业部以外的激励对象各年度业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2023年度	以2021年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于269%;或2023年净利润不低于7.63亿元。
第二个解除限售期	2024年度	以2021年净利润为基数,2024年净利润增长率不低于342%;或2023年及2024年累计净利润不低于16.78亿元。

注:1、上述“净利润”指未扣除本次及以后股权激励计划股份支付费用前归属于上市公司股东的净利润。

2、上述“净利润”以经公司聘请的符合《证券法》规定的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

若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计划解除限售的限制性股票均不得解除限售,由公司按照授予价格回购注销。但肿瘤事业部激励对象第一个解除限售期考核解锁方式按本草案规定的相关内容处理。

## (二) 个人层面业绩考核要求

(1)首次授予的肿瘤事业部激励对象需在各年度按照公司相关规定接受考核,根据个人业绩考核结果确定激励对象可解除限售的比例。

解除限售期	公司层面业绩考核年度	公司层面业绩考核系数	公司层面解除限售比例
第一个解除限售期	2022年度	15%	50%
	2023年度	15%	
	2024年度	20%	
第二个解除限售期	2025年度	-	25%
第三个解除限售期	2026年度	-	25%

肿瘤事业部的激励对象的绩效评价结果将在2022-2026年度划分为A、B、C、D四个档次,考核评价表适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象可解除限售的比例:

考核等级	A	B	C	D
个人层面解除限售比例	100%	80%	60%	0%

肿瘤事业部的激励对象第一个解除限售期实际解除限售额度=个人获授的本次限制性股票总额度×（2022年度公司层面业绩考核系数×2022年度个人层面解除限售比例+2023年度公司层面业绩考核系数×2023年度个人层面解除限售比例+2024年度公司层面业绩考核系数×2024年度个人层面解除限售比例）。

若2022-2024年某一年度未实现相应年度公司层面业绩考核目标的，则肿瘤事业部第一个解除限售期中对应当年公司层面业绩考核系数为0。

除第一个解除限售期外，若当年公司层面业绩考核满足业绩考核目标，肿瘤事业部的激励对象当年实际解除限售额度=个人获授的本次限制性股票总额度×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象考核每个解除限售期期末不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

（2）除肿瘤事业部以外的激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例。

除肿瘤事业部以外的激励对象的绩效评价结果划分为A、B、C、D四个档次，考核评价表适用于考核对象，届时根据下表确定激励对象可解除限售的比例：

考核等级	A	B	C	D
个人层面解除限售比例	100%	80%	60%	0%

若当年公司层面业绩考核满足业绩考核目标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人获授的本次限制性股票总额度×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

（3）预留授予的肿瘤事业部激励对象需在各年度按照公司相关规定接受考核，根据个人业绩考核结果确定激励对象可解除限售的比例。

解除限售期	公司层面业绩考核年度	公司层面业绩考核系数	公司层面解除限售比例
第一个解除限售期	2023年度	25%	50%

	2024 年度	25%	
第二个解除限售期	2025 年度	-	25%
第三个解除限售期	2026 年度	-	25%

预留授予的肿瘤事业部的激励对象的绩效评价结果将在 2023-2026 年度划分为 A、B、C、D 四个档次,考核评价表适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象可解除限售的比例:

考核等级	A	B	C	D
个人层面解除限售比例	100%	80%	60%	0%

预留授予的肿瘤事业部的激励对象第一个解除限售期实际解除限售额度=个人获授的本次限制性股票总额度×(2023 年度公司层面业绩考核系数×2023 年度个人层面解除限售比例+2024 年度公司层面业绩考核系数×2024 年度个人层面解除限售比例)。

若 2023-2024 年某一年度未实现相应年度公司层面业绩考核目标的,则预留授予的肿瘤事业部第一个解除限售期中对应当年公司层面业绩考核系数为 0。

除第一个解除限售期外,若当年公司层面业绩考核满足业绩考核目标,预留授予的肿瘤事业部的激励对象当年实际解除限售额度=个人获授的本次限制性股票总额度×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象考核每个解除限售期期末不能解除限售的限制性股票,由公司按授予价格回购注销。

(4) 预留授予的除肿瘤事业部以外的激励对象在各个考核年度中需按照相关规定接受个人业绩考核,实际解除限售额度公式同首次授予。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象获授或解锁限制性股票的前一会计年度。肿瘤事业部激励对象参与限售期内的公司层面业绩考核,但该考核年度不进行解除限售安排。

### 2、考核次数

限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

## 七、解锁

1、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。

2、绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据。

#### 八、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，薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果。

#### 九、考核结果的反馈及应用

1、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；

2、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；

3、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

#### 十、考核结果归档

1、考核结束后，证券事务部须保留绩效考核所有考核记录。

2、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。

3、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事务部负责统一销毁。

#### 十一、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

安徽安科生物工程（集团）股份有限公司 董事会

2022年9月1日