

天津瑞普生物技术股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

（修订稿）

天津瑞普生物技术股份有限公司（以下简称“公司”）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，充分调动公司核心团队的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，公司制订了《天津瑞普生物技术股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本股权激励计划的顺利实施，现根据《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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、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，保证公司 2022 年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 2022 年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，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次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中级管理人员、营销骨干及核心技术人员。

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，并负责对公司董事、高级管理人员、中级管理人员、营销骨干及核心技术人员等股权激励对象进

行考核。

五、考核指标及标准

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2021 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 11%；
第二个解除限售期	以 2021 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 33%；
第三个解除限售期	以 2021 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 53%。

注：上述“2021 年净利润”指标以公司 2021 年归属于母公司股东的净利润作为计算依据；“净利润增长率”指标以本计划及其他股权激励计划实施所产生的激励成本摊销前归属于母公司股东的净利润作为计算依据，下同。

2023-2024 考核年度，公司层面的考核结果取决于公司层面实际达成率（公司层面实际达成率 $R = \text{各考核年度公司实际完成值} / \text{公司业绩考核目标值}$ ），对应的公司解除限售系数如下：

公司层面实际达成率 R	$R \geq 100\%$	$80\% \leq R < 100\%$	$R < 80\%$
公司层面解除限售系数	1	80%	0

（四）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，并依照激励对象的考评结果确定其个人层面标准系数，激励对象的绩效评价结果划分为三个档次，考核评价表适用于考核对象。

考核得分	$85 \leq A$	$75 \leq A < 85$	$A < 75$
个人层面标准系数	1	0.8	0

2022 考核年度，若公司层面业绩考核达成率 100%，则激励对象个人当年实际解除限售额度 = 个人层面标准系数 \times 个人当年计划解除限售额度。激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售，当期未解除限售部分由公司回购注销，回购价格为授予价格。若公司当期公司层面实际达成率未达到 100%，所有

激励对象对应考核当年已获授的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

2023-2024 考核年度，公司层面各年度业绩实际达成率达到 80%及以上的前提下，则激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面标准系数×公司层面解除限售系数×个人当年计划解除限售额度。激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售，当期未解除限售部分由公司回购注销，回购价格为授予价格。若公司当期公司层面实际达成率未达到 80%，所有激励对象对应考核当年已获授的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请解除限售限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售

（一）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除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为解除限售的依据。

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。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，证券事务部需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，须考核记录员签字。
- 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、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 2022 年限制性股票激励计划生效后实施。

天津瑞普生物技术股份有限公司董事会

2023 年 8 月 26 日