

迈克生物股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

(2018 年 3 月)

迈克生物股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2018 年限制性股票激励计划（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《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、法规和规范性文件以及《迈克生物股份有限公司章程》、公司《2018 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司本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激励计划的所有激励对象，为公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）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，并负责对董事、高级管理人员等股权激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

1、首次授予的限制性股票的业绩考核要求

本次股权激励计划首次授予的限制性股票解除限售期的相应考核年度为2018-2020年三个会计年度，每个会计年度考核一次，在各个考核年度分别对公司营业收入增长率和净利润增长率进行考核，根据两项指标的实际完成率来确定各年度所有激励对象对应的限制性股票的可解除限售比例。具体考核情况如下表所示：

业绩考核指标：以 2017 年实际金额为基数计算				
考核指标	考核年度	2018 年	2019 年	2020 年
指标 1：营业收入增长率	设定目标值	30%	65%	105%
	考核营业收入增长率指标实际完成度（A）			
指标 2：净利润增长率	设定目标值	20%	45%	75%
	考核净利润增长率指标实际完成度（B）			
各考核年度实际可解除限制性股票的解除限售比例 M				
当 A、B 均 \geq 70%	M=当期计划可解除限售比例*A 和 B 中低者 若 A 和 B $>$ 100%按 100%计算			
当 A、B 任意一项 $<$ 70%	M=0			

2、预留授予的限制性股票的业绩考核要求

若预留部分在 2018 年授出，则预留部分业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分在 2019 年授出，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

业绩考核指标：以 2017 年实际金额为基数计算			
考核指标	考核年度	2019 年	2020 年
指标 1：营业收入增长率	设定目标值	65%	105%
	考核营业收入增长率指标实际完成度（A）		
指标 2：净利润增长率	设定目标值	45%	75%
	考核净利润增长率指标实际完成度（B）		
各考核年度对应限制性股票的实际可解除限售比例 M			
当 A、B 均 \geq 70%	M=当期计划可解除限售比例*A 和 B 中低者 若 A 和 B $>$ 100%按 100%计算		
当 A、B 任意一项 $<$ 70%	M=0		

注：上述“营业收入”以主营业务收入为计算依据；“净利润”、“净利润增长率”指标均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除本激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

个人层面上一年度考核结果	个人层面系数 N
优秀	100%
良好	80%
合格	60%
不合格	0

六、考核结果的运用

（一）若各考核年度对应限制性股票的实际可解除限售比例（M）为零时，所有激励对象对应年度所获授的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（二）若各年度公司层面业绩考核达标，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×各考核年度对应限制性股票的实际可解除限售比例（M）×个人层面系数（N）。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

七、考核期间与次数

1、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。

2、考核次数

本激励计划的考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每年考核一次。

八、考核程序

公司人力资源部在董事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。

董事会根据考核报告确定激励对象的解除限售资格及数量。

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，员工直接主管应在考核工作结束后 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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会申诉，董事会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

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本次激励计划生效后实施。

迈克生物股份有限公司

董事会

二〇一八年三月十四日