

华兰生物工程股份有限公司

2018年限制性股票激励计划实施考核管理办法

华兰生物工程股份有限公司（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、核心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“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。为保证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、法规和规范性文件以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，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。

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，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，包括公司（含控股子公司，下同）的董事、高级管理人员、核心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，并负责对股权激励对象进行考核。

五、绩效考核评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票的解除限售考核年度为 2018—2020 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个解除限售期限	以 2017 年度净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 20%；
首次授予的限制性股票第二个解除限售期限	以 2017 年度净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 40%；
首次授予的限制性股票第三个解除限售期限	以 2017 年度净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 60%；

注：上述“净利润”、“净利润增长率”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，且不考虑本次股权激励计划产生的股份支付费用对净利润的影响，下同。

预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留的限制性股票第一个解除限售期限	以 2017 年度净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 40%；
预留的限制性股票第二个解除限售期限	以 2017 年度净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 60%；

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限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（二）激励对象个人层面业绩考核要求

依据公司的管理人员绩效考核管理办法，每次解除限售节点评估员工上一年度的绩效考核结果，对应 A、B、C、D 四个档次，并得出解除限售系数。

考核评价表

评估结果	优秀	良好	合格	不合格
评估档位	A	B	C	D
解除限售系数	1.0	0.8	0.6	0

注：实际解除限售比例=解除限售系数×当年计划解除限售比例上限。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票份额，统一由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象的限制性股票解锁期间的前一会计年度。

2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为2018-2020年三个会计年度，每年度考核一次。

七、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。

八、考核结果的管理

1、考核结果反馈与申诉考核对象有权了解自己的考核结果，被考核对象的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该考核对象。如果该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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

2、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。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自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

2018年12月5日