

嘉和美康（北京）科技股份有限公司

2022 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

嘉和美康（北京）科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，制定并拟实施 2022 年股票期权与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》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等法律、法规和规范性文件以及《嘉和美康（北京）科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《嘉和美康（北京）科技股份有限公司 2022 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证本激励计划的顺利实施，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事）。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划首次授予部分的股票期权/限制性股票行权/归属对应的考核年度为 2022 年-2023 年两个会计年度,每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示:

行权/归属安排	考核年度	业绩考核目标		公司层面行权/归属比例 (X)
		触发值 (An)	目标值 (Am)	
首次授予的股票期权/限制性股票第一个行权/归属期	2022年	以2021年净利润为基数, 2022年净利润增长率达到40%	以2021年净利润为基数, 2022年净利润增长率达到100%	各考核年度内净利润增长率(A)实际数值: 1. $A < A_n$, $X=0$; 2. $A=A_n$, $X=40\%$; 3. $A_n < A < A_m$, $X=A/A_m*100\%$; 4. $A \geq A_m$, $X=100\%$
首次授予的股票期权/限制性股票第二个行权/归属期	2023年	以2021年净利润为基数, 2023年净利润增长率达到80%	以2021年净利润为基数, 2023年净利润增长率达到200%	

注: 1.上述“净利润”指标指经审计的归属于上市公司股东的净利润,并以剔除本激励计划考核期内因公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响之后的数值作为计算依据。2.上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若本激励计划预留授予部分的股票期权/限制性股票于 2022 年授出,预留授予部分的股票期权/限制性股票年度考核目标与首次授予部分的股票期权/限制性股票年度考核目标一致。

若本激励计划预留授予部分的股票期权/限制性股票于 2023 年授出,预留授予部分的股票期权/限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

行权/归属安排	考核年度	业绩考核目标		公司层面行权/归属比例 (X)
		触发值 (An)	目标值 (Am)	
预留授予的股票期权/限	2023年	以2021年净利润为基数, 2023年净利	以2021年净利润为基数, 2023年净利	各考核年度内净利润增长率(A)实际

限制性股票 第一个行权/ 归属期		润增长率达到 80%	润 增 长 率 达 到 200%	数值： 1.A<An, X=0; 2.A=An, X=40%;
预留授予的 股票期权/限 制性股票 第二个行权/ 归属期	2024 年	以 2021 年净利润为 基数, 2024 年净利 润 增 长 率 达 到 120%	以 2021 年净利润为 基数, 2024 年净利 润 增 长 率 达 到 260%	3.An < A < Am , X=A/Am*100%; 4.A≥Am, X=100%

注：1.上述“净利润”指标指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并以剔除本激励计划考核期内因公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响之后的数值作为计算依据。2.上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

股票期权/限制性股票行权/归属条件达成，则激励对象可按照本激励计划的规定行权/归属，公司为满足行权/归属条件的激励对象办理行权/归属登记事宜。

各行权/归属期内，因公司业绩水平未达到业绩考核目标的部分，所有激励对象对应股票期权不得行权，由公司注销；所有激励对象当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（二）业务单元层面业绩考核

激励对象当年实际可行权/归属额度与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的行权/归属比例（Y），具体业绩考核要求按照公司与激励对象签署的《业务单元业绩承诺协议书》执行。

（三）个人层面绩效考核

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权/归属比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、待改进（D）、不合格（E）五个档次，对应的个人层面行权/归属比例（Z）如下：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	待改进（D）	不合格（E）
个人层面行权/归属比例（Z）	100%	100%	80%	60%	0%

激励对象可按照本激励计划规定的比例进行股票期权/限制性股票的行权/归属，激励对象个人当年实际可行权/归属额度=个人计划行权/归属额度×公司层面行权/归属比例（X）×业务单元层面行权/归属比例（Y）×个人层面行权/归属

比例（Z）。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至下一年度；激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象每个行权/归属期所对应的考核年度。

2、考核次数

本次激励计划股票期权/限制性股票行权/归属期间每年度考核一次。

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，薪酬与考核委员会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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件的有关规定执行。

（二）本办法经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式生效后实施。

嘉和美康（北京）科技股份有限公司董事会

2022年6月30日