

保龄宝生物股份有限公司

2021 年股票期权与限制性股票激励计划

实施考核管理办法

为保证保龄宝生物股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，完善公司法人治理结构，建立、健全激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，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、规范性文件和《保龄宝生物股份有限公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》、《保龄宝生物股份有限公司公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、 考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员、核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和董事、高级管理人员、核心团队个人利益结合在一起，保证本激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。具体包括公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、其他核心管理人员、核心技术（生产）人员、核心业务人员及董事会认为需要激励的其他人员，不包括公司独立董事、监事和单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司（含分公司及控股子公司）签署劳动合

同或聘用合同。

四、 考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司证券部、人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组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) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、 绩效考核指标及标准

(一) 公司层面的业绩考核要求

1、首次授予股票期权与限制性股票的公司业绩考核要求

首次授予的股票期权与限制性股票在 2021-2023 的三个会计年度中，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权/解除限售条件之一。

各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	考核年份	年度营业收入（亿元） (A)		年度净利润（亿元） (B)	
		触发值 (An)	目标值 (Am)	触发值 (Bn)	目标值 (Bm)
第一个行权/解除限售期	2021 年	-	26.0	-	1.5
第二个行权/解除限售期	2022 年	31.0	37.5	2.1	2.6
第三个行权/解除限售期	2023 年	40.0	45.0	3.0	3.4

业绩指标 (A/B) 完成情况	营业收入可行权/解锁比例 (Ax)	净利润可行权/解锁比例 (Bx)
完成目标值 (Am/Bm)	100%	100%
完成触发值 (An/Bn) 但未达到目标值 (Am/Bm)	80%	80%
未达到触发值 (An/Bn)	0%	0%

公司层面可行权/解锁比例 (X)	$X = Ax * 40\% + Bx * 60\%$
------------------	-----------------------------

注：（1）上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表后的营业收入。上述“净利润”指经审计的上市公司合并报表中归属于上市公司股东的净利润，且考核年度（2021-2023）的净利润为剔除全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）股份支付费用影响的数值。

（2）若公司发生资产/股权收购等影响公司业绩规模的情形，则各年度业绩考核目标应以扣除因该等资本运作而新增加或减少的业务收入和净利润作为计算依据。

本激励计划授予的权益在公司层面设置营业收入和净利润两个考核指标，并设置了触发值和目标值两个业绩考核值。当任一指标达到触发值或目标值时，激励对象可按指标对应的权重比例行权/解除限售。当公司业绩指标均未达到触发值时，则当年公司层面可行权/解除限售比例为 0%。

股票期权/限制性股票的行权/解除限售条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权/解除限售，公司为满足行权/解除限售条件的激励对象办理行权/解除限售事宜。若各行权/解除限售期内，公司当期业绩水平未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权不得行权，由公司注销；所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

2、预留权益的公司业绩考核要求

预留授予的股票期权/限制性股票将根据授予时间的不同在 2021-2023 的三个会计年度或在 2022-2023 年两个会计年度中分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权/解除限售条件之一。若预留部分于 2021 年授予，则各年度考核目标与首次授予一致；若预留部分于 2022 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	考核年份	年度营业收入（亿元） (A)		年度净利润（亿元） (B)	
		触发值 (An)	目标值 (Am)	触发值 (Bn)	目标值 (Bm)
第一个行权/解除限售期	2022 年	31.0	37.5	2.1	2.6
第二个行权/解除限售期	2023 年	40.0	45.0	3.0	3.4

业绩指标 (A/B) 完成情况	营业收入可行权/解除限售比例 (Ax)	净利润可行权/解除限售比例 (Bx)
-----------------	---------------------	--------------------

完成目标值 (Am/Bm)	100%	100%
完成触发值 (An/Bn) 但未达到目标值 (Am/Bm)	80%	80%
未达到触发值 (An/Bn)	0	0

公司层面可行权/解除限售比例 (X)	$X = A_x * 40\% + B_x * 60\%$
--------------------	-------------------------------

注：（1）上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表后的营业收入。上述“净利润”指经审计的上市公司合并报表中归属于上市公司股东的净利润，且考核年度（2022-2023）的净利润为剔除全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）股份支付费用影响的数值。

（2）若公司发生资产/股权收购等影响公司业绩规模的情形，则各年度业绩考核目标应以扣除因该等资本运作而新增加或减少的业务收入和净利润作为计算依据。

本激励计划授予的权益在公司层面设置营业收入和净利润两个考核指标，并设置了触发值和目标值两个业绩考核值。当任一指标达到触发值或目标值时，激励对象可按指标对应的权重比例行权/解除限售。当公司业绩指标均未达到触发值时，则当年公司层面可行权/解除限售比例为 0%。

股票期权/限制性股票的行权/解除限售条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权/解除限售，公司为满足行权/解除限售条件的激励对象办理行权/解除限售事宜。若各行权/解除限售期内，公司当期业绩水平未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权不得行权，由公司注销；所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度和 KPI 指标实施。包括公司人力资源部现有内部绩效考核管理制度、员工 KPI 指标，人力资源部根据公司业务发展修订及新实施的考核管理制度、KPI 指标，具体由人力资源部负责制定、修订和解释。激励对象必须服从人力资源部门的考核。

激励对象个人的绩效考核结果分为卓越（A）、优秀（B）、称职（C）、不称职（D）四个档次，届时根据下表确定激励对象行权/解除限售的比例：

绩效考核结果	卓越 (A)	优秀 (B)	称职 (C)	不称职 (D)
个人考核可行权/解除限售比例	100%	100%	80%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核为“称职”及以上，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权/解除限售；若激励对象上一年度个人绩效考核为“不称职”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权/解除限售资格，该激励对象对应考核当年计划行权的股票期权不得行权，由公司注销；当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债、或发生重大资产购买、出售、置换及发行股份购买资产，导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获授限制性股票的解除限售和股票期权的行权，除满足上述行权/解除限售条件外，还须满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。若未满足该项条件，则其当年相对应计划行权的股票期权不得行权，并由公司注销；当年相对应计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

六、 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期股票期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、 考核程序

公司证券部、人力资源部、财务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

1、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。

2、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或等级，并根据复核结果对考核结果进行修正。

3、考核结果作为股票期权行权/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，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字确认。

3、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，薪酬委员会有权销毁。

九、 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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。

（三）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。

保龄宝生物股份有限公司董事会

2021 年 9 月 21 日