

云南沃森生物技术股份有限公司

2018 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为进一步健全云南沃森生物技术股份有限公司（以下简称“公司”）经营机制，完善公司法人治理结构，形成良好均衡的薪酬管理体系，激励公司董事、高级管理人员、公司及控股子公司核心骨干等人员诚信勤勉地开展工作，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了公司《2018 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）。为保证激励计划能够顺利实施，依据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定了公司《2018 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

确保公司未来发展战略和经营目标的实现，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效考核评价体系，激发激励对象的价值和积极性，带动内部组织的高效运转，促进公司的可持续发展，保证股票期权激励计划的顺利实施。

二、考核原则

本办法的考核原则为：公开、公平、公正。公司将严格按照本办法对激励对象的业绩实现情况进行评价，从而不断提高管理成效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法的考核范围适用于本次《激励计划》确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员、公司及控股子公司核心骨干以及董事会认为需要激励的相关人员（不包括独立董事、监事）。

所有激励对象必须在本次《激励计划》的有效期限内在公司或公司控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署劳动合同。

四、考核机构和职责

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

2、公司董事会办公室、人力资源部、财务管理部负责考核的Implement和执行，保存考核结果，并对相关数据及汇总材料的真实性和可靠性负责。

五、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予和预留授予部分股票期权对应的考核期间均为：

行权期	考核期间
第一个行权期	2018 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日
第二个行权期	2019 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日

（二）考核次数

考核次数为每个行权期内考核一次。

六、绩效考评评价指标及标准

本次《激励计划》授予的股票期权，在各行权期内对公司业绩指标和个人绩效指标进行考核，以达到业绩考核指标作为激励对象当年度的行权条件：

（一）公司业绩考核指标

各行权期的业绩考核指标如下表所示：

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	公司 2018 年及 2019 年两年累计净利润不低于 10 亿元
第二个行权期	公司 2019 年及 2020 年两年累计净利润不低于 12 亿元

注：上述净利润指的是扣除股份支付费用影响后的归属于上市公司股东的净利润。

公司未满足上述业绩考核指标的，所有激励对象对应考核当期可行权的股票期权均不得行权，对应的股票期权由公司注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核

各行权期内，激励对象实际可行权的数量比例与该行权期对应的考核期间的绩效考核分数挂钩，具体如下：

考核结果	绩效考核分数	对应的行权比例
A-合格	70-100	100%
B-不合格	69 及以下	0%

激励对象当期实际可行权额度= 激励对象当期计划行权额度×激励对象

绩效考核分数对应的行权比例。激励对象考核当期不能行权的股票期权，由公司注销。

以上激励对象绩效考核分数以本行权期上一年的绩效考核分数为准。

七、考核程序

每年度各激励对象的绩效考核由公司人力资源部组织实施，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否行权以及行权比例。

八、考核结果管理

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会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。如激励对象对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决，如无法沟通解决，激励对象可向董事会薪酬与考核委员会提起申诉。由董事会薪酬与考核委员会对考核结果进行调查、整理调查记录、提出处理建议，并在 10 个工作日内决定该激励对象的最终考核结果。

2、考核结果作为股票期权行权的依据，考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录。考核结果作为保密资料归档保存，保存期限为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

九、附则

1、本办法由公司董事会负责制定、解释及修订。

2、本办法自公司股东大会审议通过之日起并自股票期权激励计划生效后施行。

云南沃森生物技术股份有限公司董事会

2018 年 7 月 4 日