

# 广东凯普生物科技股份有限公司

## 2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，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，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等的原则，制定了《广东凯普生物科技股份有限公司 2021 年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“《激励计划》”)。

为保证本次激励计划能够顺利实施，公司根据《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》《创业板上市公司业务办理指南第 5 号——股权激励》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》以及其他法律、法规、规范性文件和《广东凯普生物科技股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了《广东凯普生物科技股份有限公司 2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是通过对公司或控股子公司董事、高级管理人员及公司董事会认为需要进行激励的公司或控股子公司核心骨干进行工作业绩、能力态度等方面工作绩效的全面评估，保证公司股权激励计划的顺利进行，同时，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

### 第二条 考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 第三条 考核范围

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象，包括公司或控股子公司董事、高级管理人员及公司认为对公司或控股子公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心骨干。

#### 第四条 考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作。

（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考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

#### 五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

1、本计划首次授予股票期权的行权考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予部分股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

| 行权期    | 业绩考核目标                                                           |
|--------|------------------------------------------------------------------|
| 第一个行权期 | 以 2019 年归属于上市公司股东的净利润为基准，2021 年实现归属于上市公司股东的净利润较 2019 年增长不低于 172% |
| 第二个行权期 | 以 2019 年归属于上市公司股东的净利润为基准，2022 年实现归属于上市公司股东的净利润较 2019 年增长不低于 240% |
| 第三个行权期 | 以 2019 年归属于上市公司股东的净利润为基准，2023 年实现归属于上市公司股东的净利润较 2019 年增长不低于 300% |

2、预留授予部分股票期权各年度业绩考核目标如下：

（1）若预留部分的股票期权在 2021 年授予，则预留部分股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

| 行权期    | 业绩考核目标                                                           |
|--------|------------------------------------------------------------------|
| 第一个行权期 | 以 2019 年归属于上市公司股东的净利润为基准,2021 年实现归属于上市公司股东的净利润较 2019 年增长不低于 172% |
| 第二个行权期 | 以 2019 年归属于上市公司股东的净利润为基准,2022 年实现归属于上市公司股东的净利润较 2019 年增长不低于 240% |
| 第三个行权期 | 以 2019 年归属于上市公司股东的净利润为基准,2023 年实现归属于上市公司股东的净利润较 2019 年增长不低于 300% |

(2) 若预留部分的股票期权在 2022 年授予,则预留部分股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示:

| 行权期    | 业绩考核目标                                                           |
|--------|------------------------------------------------------------------|
| 第一个行权期 | 以 2019 年归属于上市公司股东的净利润为基准,2022 年实现归属于上市公司股东的净利润较 2019 年增长不低于 240% |
| 第二个行权期 | 以 2019 年归属于上市公司股东的净利润为基准,2023 年实现归属于上市公司股东的净利润较 2019 年增长不低于 300% |

如果公司业绩情况达不到上述业绩考核目标,则激励对象对应行权期所获授的可行权股票期权不得行权,由公司注销。

注:以上“净利润”以公司各会计年度审计报告所载数据为准,净利润考核指标均以经审计的归属于上市公司股东的净利润,且是以剔除股权激励计划股份支付费用影响为计算依据。

## (二) 个人层面绩效考核要求

根据《考核管理办法》,激励对象只有在上一年度达到公司业绩目标以及个人绩效考核为“优秀或良好”的前提下,即考核综合评分 70 分以上(含 70 分)才可行权,否则当期全部或部分股票期权由公司注销。

个人绩效考核结果对应的比例规定具体如下:

| 绩效考核等级 | 个人绩效考核结果              | 可行权比例 |
|--------|-----------------------|-------|
| 优秀     | 85 分以上（含 85 分）        | 100%  |
| 良好     | 70 分（含 70 分）-85 分（不含） | 80%   |
| 不合格    | 70 分以下（不含 70 分）       | 0%    |

激励对象可按照考核结果对应的实际可行权额度行权，当期未行权部分由公司注销。

## 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的前一会计年度。

### （二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每年考核一次。

## 七、考核结果的反馈

（一）考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向考核对象通知考核结果；

（二）如考核对象对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在五个工作日内根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（三）考核结果作为股票期权行权的依据。

## 八、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

## 九、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股权激励计划生效后实施。

广东凯普生物科技股份有限公司

董事会

二〇二一年五月十日