

桂林莱茵生物科技股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

（修订稿）

桂林莱茵生物科技股份有限公司（以下简称“莱茵生物”或“公司”）为进一步加强完善公司法人治理结构，健全长效激励约束机制，吸引和留住专业管理、核心技术和业务人才，充分调动公司员工积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业文化核心竞争力，确保公司战略目标实现及股东利益最大化，公司拟对董事、高级管理人员、高层管理人员、核心骨干，公司制定了《2022 年限制性股票激励计划》（以下简称“激励计划”）。

为保证激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《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》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

通过对包括公司董事、高级管理人员、高层管理人员、核心骨干在内的激励对象绩效的正确评价，健全和完善公司的激励考核体系，充分调动员工的积极性、责任感和使命感，有效的将公司利益、股东利益及员工个人利益结合在一起，共同关注公司长远发展。

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。

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，并负责对激励对象进行考核，公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司人力资源部、公司财务

部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，公司董事会负责本办法的审批。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划解除限售考核年度为 2022 年-2024 年三个会计年度，在解除限售期的各个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

限制性股票首次授予部分各年度业绩考核目标安排如下表所示：

| 解除限售期安排 | 对应考核年度 | 业绩考核指标：营业收入增长率（以公司2021年营业收入为基数） | 公司层面解除限售比例（X） |
|----------|--------|---------------------------------|---------------|
| 第一个解除限售期 | 2022 | 营业收入增长率不低于 30% | X=100% |
| 第二个解除限售期 | 2023 | 营业收入增长率不低于 50% | X=100% |
| | | 营业收入增长率不低于 40% | X=90% |
| | | 营业收入增长率不低于 30% | X=80% |
| 第三个解除限售期 | 2024 | 营业收入增长率不低于 65% | X=100% |
| | | 营业收入增长率不低于 55% | X=90% |
| | | 营业收入增长率不低于 45% | X=80% |

若预留部分的限制性股票在 2022 年三季度报披露前授予，则考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分的限制性股票在 2022 年三季度报披露后授予，则各年度业绩考核目标安排如下表所示：

| 解除限售期安排 | 对应考核年度 | 业绩考核指标：营业收入增长率（以公司2021年营业收入为基数） | 公司层面解除限售比例（X） |
|----------|--------|---------------------------------|---------------|
| 第一个解除限售期 | 2023 | 营业收入增长率不低于 50% | X=100% |
| | | 营业收入增长率不低于 40% | X=90% |
| | | 营业收入增长率不低于 30% | X=80% |
| 第二个解除限售期 | 2024 | 营业收入增长率不低于 65% | X=100% |
| | | 营业收入增长率不低于 55% | X=90% |
| | | 营业收入增长率不低于 45% | X=80% |

若公司未达到上述业绩考核指标，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；所有激励对象对应考核当年不得解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例。

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。

激励对象的绩效评价结果分为 A+、A、A-、B、C 和 D 六个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

| 评价等级 | A+ | A | A- | B | C | D |
|----------|------|---|-----|-----|-----|---|
| 个人解除限售比例 | 100% | | 80% | 60% | 30% | 0 |

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2022 年、2023 年、2024 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、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。

九、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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 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,可在接到考核结果通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉,董事会薪酬与考核委员会可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。考核结果作为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,人力资源部需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。

十、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限制性股票激励计划生效后实施。

桂林莱茵生物科技股份有限公司

2023年9月12日