长生生物科技股份有限公司

限制性股票激励计划

实施考核管理办法

为保证长生生物科技股份有限公司（以下简称“公司”）2017 年限制性股票激励计划的顺利进行，进一步健全公司的法人治理结构，完善公司激励约束机制建设，充分调动公司董事、高层管理人员的主动性、积极性和创造性，激励其诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》，特制订《长生生物科技股份有限公司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

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评价体系，形成良好均衡的价值分配标准，有效发挥股权激励的正向作用，确保公司发展战略和经营目标的实现；对激励对象进行规范、透明的考核，为激励对象是否符合解除限售条件提供客观的评价依据，保证公司股权激励计划的顺利实施。

二、考核原则

考核评价必须坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司价值与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高层管理人员。

四、考核机构

1.公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

2.公司考核办在薪酬与考核委员会指导下负责具体实施考核工作。

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn 中国证监会指定信息披露网站

3.公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

五、考核程序

1.每一考核年度期初，公司考核办在董事会薪酬与考核委员会指导下，根据考核对象个人工作职责、公司年度经营计划、部门年度工作计划等内容，通过与被考核对象的商谈，确定被考核人员当年的年度考核指标并与其签订《经营目标责任书》，作为年度考核的主要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2.公司考核办在董事会薪酬与考核委员会指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

3.公司考核办将限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

4.考核办将考核结果反馈给各考核对象，如被考核对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起 7 日内向考核办提出申诉，考核办可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划行权和解锁实施的依据。

六、考核期间与次数

1.考核期间

激励对象限制性股票解锁前一会计年度。

2.考核次数

限制性激励计划期间每年度一次。

七、绩效考核及结果运用

激励对象当年度限制性股票可解锁条件根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

1.公司层面考核内容

公司本次激励计划首次授予的限制性股票及预留的限制性股票分期解锁。在

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn 中国证监会指定信息披露网站

锁定期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件之一。各年度绩效考核目标如下表所示：

（1）首次授予的限制性股票考核目标

解锁安排	考核目标	解锁比例
第一次解锁	2017 年经审计的归属于上市公司股东的净利润不低于 5 亿元	50%
第二次解锁	2018 年经审计的归属于上市公司股东的净利润不低于 5.5 亿元	25%
第三次解锁	2019 年经审计的归属于上市公司股东的净利润不低于 6.05 亿元	25%

（2）预留限制性股票考核目标

①若预留部分限制性股票于 2017 年度授出,则考核目标如下

解锁安排	考核标准	解锁比例
第一次解锁	2017 年经审计的归属于上市公司股东的净利润不低于 5 亿元	50%
第二次解锁	2018 年经审计的归属于上市公司股东的净利润不低于 5.5 亿元	25%
第三次解锁	2019 年经审计的归属于上市公司股东的净利润不低于 6.05 亿元	25%

② 若预留部分限制性股票于 2018 年度授出,则考核目标如下：

解锁安排	考核标准	解锁比例
第一次解锁	2018 年经审计的归属于上市公司股东的净利润不低于 5.5 亿元	50%
第二次解锁	2019 年经审计的归属于上市公司股东的净利润不低于 6.05 亿元	50%

如公司未满足上述业绩考核目标，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，由公司回购注销。

2.激励对象层面考核内容

（1）考评内容

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn 中国证监会指定信息披露网站

以考核对象在各考核期期初报董事会薪酬与考核委员会备案的《经营目标责任书》为依据，由考核工作小组进行个人工作业绩考核。

（2）特殊加分

考核期间激励对象完成超额工作或作出突出贡献的，经董事会薪酬与考核委员会确认，可以获得额外加分，数值一般不超过 10 分。

（3）考核结果的确定及应用

考核等级	合格及以上	不合格
解锁比例	100%	0

在公司层面业绩考核目标完成的情况下，如激励对象年度考核合格，则其对应考核年度可解除限售的限售性股票可以解除限售；如激励对象年度考核不合格，则其对应考核年度可解除限售的限售性股票不得解除限售，由公司回购注销。

八、考核结果管理

1.考核办须保留绩效考核所有考核记录，保存期限按照相关制度执行，对于超过保存期限的文件与记录，可由薪酬与考核委员会统一销毁。

2.为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录须当事人签字。

九、附则

1.本办法由董事会负责制定、解释及修改。

2.本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

长生生物科技股份有限公司

董 事 会

2017 年 2 月 24 日

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn 中国证监会指定信息披露网站