

杭州奥泰生物技术股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

杭州奥泰生物技术股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，公司制定了《杭州奥泰生物技术股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“限制性股票激励计划”)。

为保证公司限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《杭州奥泰生物技术股份有限公司章程》的规定，并结合公司实际情况，制定了《杭州奥泰生物技术股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》(以下简称“本考核管理办法”)。

一、考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励约束机制，加强公司限制性股票激励计划的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

二、考核原则

坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本考核管理办法对考核对象的工作业绩进行评价，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作绩效、工作能力、工作态度紧密结合。

三、考核范围

本考核管理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，

即董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，具体包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员，不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女，亦不包括外籍员工。

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。所有激励对象均须在授予限制性股票时和限制性股票激励计划的考核期内与公司或子公司存在聘用或劳动关系。

四、考核机构与职责权限

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导并组织本次限制性股票激励计划激励对象的考核工作；

（二）董事会薪酬与考核委员会指派职能部门人员组成工作小组（以下简称“股权激励工作小组”）负责具体实施考核工作，股权激励工作小组负责向董事会薪酬与考核委员会报告工作；

（三）公司人事行政部、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）公司董事会负责本考核管理办法的审批及考核结果的审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

本激励计划在 2022-2024 年三个会计年度，分年度对公司层面业绩、激励对象个人层面绩效进行考核，以达到考核目标作为激励对象当年度的归属条件。

（一）公司层面业绩考核

限制性股票激励计划首次授予的限制性股票 2022-2024 年各年度的业绩考核目标如下表所示：

归属期	业务收入指标（A，亿元）	研发指标
-----	--------------	------

	考核年度	目标值 (Am,亿元)	触发值 (An,亿元)	国内目标值	国际目标值
第一个归属期	2022	3.51	3.24	2022 年公司及子公司合计新增获批国内医疗器械产品注册证的自研产品数量不低于 3 个。	2022 年公司及子公司合计新增获批欧盟 IVDD/IVDR、美国、加拿大、巴西、日本、澳大利亚等国注册产品不少于 50 项。
第二个归属期	2023	4.61	3.85	2022 年至 2023 年公司及子公司合计新增获批医疗器械产品注册证的自研产品数量累计不低于 8 个。	2022 年至 2023 年公司及子公司合计新增获批欧盟 IVDD/IVDR、美国、加拿大、巴西、日本、澳大利亚等国注册产品不少于 100 项。
第三个归属期	2024	6.01	4.92	2022 年至 2024 年公司及子公司合计新增获批医疗器械产品注册证的自研产品数量累计不低于 15 个。	2022 年至 2024 年公司及子公司合计新增获批欧盟 IVDD/IVDR、美国、加拿大、巴西、日本、澳大利亚等国注册产品不少于 150 项。

指标		完成情况	指标对应系数
业务收入指标(对应系数为 X)		$A \geq A_m$	$X=100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m*100\%$
		$A < A_n$	$X=0$
研发指标	国内目标值对应系数 Y	达标	$Y=100\%$
		未达标	$Y=0$
	国际目标值对应系数 Z	达标	$Z=100\%$
		未达标	$Z=0$
公司层面归属系数		$X*60\%+Y*20\%+Z*20\%$	

注：1、上述“业务收入指标”是以经审计的上市公司营业收入剔除新型冠状病毒检测试剂（单检产品）收入后的营业收入数值作为计算依据。

2、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若限制性股票激励计划预留部分的限制性股票在 2022 年第三季度报告披露前（含披露当天）授予，则预留部分的限制性股票的业绩考核目标与首次授予部分一致；若限制性股票激励计划预留部分的限制性股票在 2022 年第三季度报告披露后（不含披露当天）授予，则预留授予部分的限制性股票各归属期的业绩考核目标如下表所示：

归属期	业务收入指标 (A, 亿元)	研发指标
-----	----------------	------

	考核年度	目标值 (Am,亿元)	触发值 (An,亿元)	国内目标值	国际目标值
第一个归属期	2023	4.61	3.85	2022 年至 2023 年公司及其子公司合计新增获批医疗器械产品注册证的自研产品数量累计不低于 8 个。	2022 年至 2023 年公司及其子公司合计新增获批欧盟 IVDD/IVDR、美国、加拿大、巴西、日本、澳大利亚等国注册产品不少于 100 项。
第二个归属期	2024	6.01	4.92	2022 年至 2024 年公司及其子公司合计新增获批医疗器械产品注册证的自研产品数量累计不低于 15 个。	2022 年至 2024 年公司及其子公司合计新增获批欧盟 IVDD/IVDR、美国、加拿大、巴西、日本、澳大利亚等国注册产品不少于 150 项。

指标		完成情况	指标对应系数
业务收入指标(对应系数为 X)		$A \geq A_m$	$X=100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m*100\%$
		$A < A_n$	$X=0$
研发指标	国内目标值 对应系数 Y	达标	$Y=100\%$
		未达标	$Y=0$
	国际目标值 对应系数 Z	达标	$Z=100\%$
		未达标	$Z=0$
公司层面归属系数		$X*60\%+Y*20\%+Z*20\%$	

注：1、上述“业务收入指标”是以经审计的上市公司营业收入剔除新型冠状病毒检测试剂（单检产品）收入后的营业收入数值作为计算依据。

2、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部或部分取消归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面绩效考核

激励对象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，具体考核要求按照本考核管理办法及公司与各激励对象签署的《限制性股票授予协议书》执行。

激励对象个人绩效考核评定分为优秀、良好、合格、不合格四个等级，对应的个人层面归属系数如下：

考评结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属系数	100%	100%	70%	0

激励对象在上一年度公司达到上述公司层面业绩考核要求以及个人层面绩效考核达标的前提下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属系数×个人层面归属系数。

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）或可转债等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，其个人所获第二类限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需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。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

限制性股票激励计划的考核期间为 2022-2024 年三个会计年度，公司层面绩效考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

七、考核程序

股权激励工作小组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。公司董事会负责考核结果的审核。

八、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，股权激励工作小组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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后 5 个工作日内与股权激励工作小组沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，由股权激励工作小组保存所有考核记录，作为保密资料归档保存，保存期限为限制性股票激励计划有效期结束后三年，对于超过保存期限的文件与记录，董事会薪酬与考核委员会有权销毁。

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，须相关当事人签字确认。

九、附则

（一）本考核管理办法由公司董事会负责制定、修订和解释。

（二）本考核管理办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、限制性股票激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、限制性股票激励计划的规定执行。本考核管理办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、限制性股票激励计划执行。

（三）本考核管理办法自公司股东大会审议通过之日并自限制性股票激励计划生效后实施。

杭州奥泰生物技术股份有限公司董事会

2022 年 6 月 27 日