

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部份內容而產生或因依賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



**Shanghai Haohai Biological Technology Co., Ltd.\***

**上海昊海生物科技股份有限公司**

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：6826)

## 海外監管公告

本公告乃由上海昊海生物科技股份有限公司（「本公司」）根據《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》第13.10B條的規定刊發。

茲載列本公司在上海證券交易所網站刊登之《上海昊海生物科技股份有限公司2021年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法》，僅供參考。

承董事會命

上海昊海生物科技股份有限公司

主席

侯永泰

中國上海，2021年12月29日

於本公告日期，本公司之執行董事為侯永泰博士、吳劍英先生、陳奕奕女士及唐敏捷先生；本公司之非執行董事為游捷女士及黃明先生；及本公司之獨立非執行董事為李穎琦女士、姜志宏先生、蘇治先生、楊玉社先生及趙磊先生。

\* 僅供識別

# 上海昊海生物科技股份有限公司

## 2021 年 A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海昊海生物科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司核心管理人员与核心技术或业务骨干，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业文化核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施 2021 年 A 股限制性股票激励计划（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本股权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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

### 第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要激励的其他人员，不包

括公司独立董事、监事、单独或合计持股5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。以上激励对象中，公司董事、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。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

#### 第四条 考核机构及执行机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）领导、组织本次股权激励对象的考核工作；

(二) 公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作，负责向薪酬委员会报告工作；

(三) 公司人力资源部、财务部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，公司内审部门监督；

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

#### 第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、经营单元、激励对象个人三个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在2022年-2023年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划授予的限制性股票的归属安排、业绩考核目标及归属比例安排如下表所示：

归属期		目标值	触发值
首次授予的限制性股票以及预留部分的限制性股票	第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 2022年的营业收入达到25亿元； 2022年的净利润达到5.6亿元。	公司需满足下列两个条件之一： 2022年的营业收入达到20亿元； 2022年的净利润达到4.5亿元。
	第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 2023年的营业收入达到29亿元； 2023年的净利润达到6.5亿元。	公司需满足下列两个条件之一： 2023年的营业收入达到23亿元； 2023年的净利润达到5.1亿元。
考核营业收入指标实际完成度 (A) 考核净利润指标实际完成度 (B)			
<b>各考核年度限制性股票公司层面归属系数 M</b>			

当 A 或 B ≥ 目标值	M=100%
当 A 或 B ≥ 触发值	M=80%+(A/营业收入目标值)*20%或 M=80%+(B/净利润目标值)*20% (以较高者确认归属系数)
当 A 以及 B < 触发值	M=0%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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取消归属，并作废失效。

### （二）经营单元层面的绩效考核要求：

经营单元层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。根据激励对象所在经营单元的考核评价结果，分为“A”、“B”、“C”三个等级，对应的可归属情况如下：

评价标准	A	B	C
经营单元层面归属系数	100%	80%	0

### （三）激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“合格”、“不合格”两个等级，对应的可归属情况如下：

评价标准	合格	不合格
个人层面归属系数	100%	0

在公司业绩达到触发值的前提下，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×经营单元层面归属系数×个人层面归属系数。

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。

## 第六条 考核程序

公司人力资源部在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

## 第七条 考核期间与次数

本次激励计划授予部分考核期间为 2022 年-2023 年两个会计年度，公司层面的业绩考核、经营单元层面的绩效考核和个人层面的绩效考核均为每年度考核一次。

## 第八条 考核结果管理

### （一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工所在部门负责人或分管领导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。

2、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 个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在收到考核结果后 10 个工作日内向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在收到申诉后 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级，董事会无须再审核。

3、如被考核对象未在本办法规定的时间内进行沟通或申诉的，视为对考核结果没有异议。

4、考核结果作为限制性股票归属的依据。

### （二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 10 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬委员会批准后由人力资源部统一销

毁。

## 第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本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、本股权激励计划执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

上海昊海生物科技股份有限公司董事会

2021 年 12 月 29 日