

# 重庆博腾制药科技股份有限公司

## 2019 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证重庆博腾制药科技股份有限公司（以下简称“公司”）2019 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司高级管理人员及核心骨干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，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、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

### 一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司管理人员和核心员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司高级管理人员及核心骨干进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证本激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

### 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，以实现本激励计划激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构及职责

1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作，考核结果需经董事会和监事会审议通过。

2、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。

## 五、绩效考评评价指标及标准

### 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权行权/限制性股票解除限售考核年度为2019-2021年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	业绩考核目标
首次授予的股票期权/限制性股票 第一个行权/解除限售期	2019年公司营业收入不低于14亿元。
首次授予的股票期权/限制性股票 第二个行权/解除限售期	2020年公司营业收入不低于17亿元。
首次授予的股票期权/限制性股票 第三个行权/解除限售期	2021年公司营业收入不低于20.5亿元。

若预留部分在2019年授出，则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在2020年授出，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	业绩考核目标
预留授予的股票期权/限制性股票 第一个行权/解除限售期	2020年公司营业收入不低于17亿元。
预留授予的股票期权/限制性股票 第二个行权/解除限售期	2021年公司营业收入不低于20.5亿元。

若公司业绩考核未达到上述条件，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销；当年计划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、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制定的相关考核标准实施，个人层面系数（N）将根据行权/解除限售前一年度个人层面考核结果确定：

前一年度个人层面考核结果	个人层面系数（N）
绩效B及以上	100%
绩效B（不含）以下	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权/解除限售额

度=个人当年计划行权/解除限售额度×个人层面系数（N）。

激励对象考核当年不能行权的期权，由公司注销；当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

## **六、考核期间与次数**

### **1、考核期间**

股票期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

### **2、考核次数**

本激励计划的考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每年度考核一次。

其中首次授予的股票期权/限制性股票考核年度为 2019-2021 年三个会计年度；若预留授予的股票期权/限制性股票在 2019 年授出，则预留授予的股票期权/限制性股票考核年度与首次授予保持一致为 2019-2021 年三个会计年度；若预留授予的股票期权/限制性股票在 2020 年授出，则预留授予的股票期权/限制性股票考核年度为 2020-2021 年两个会计年度。

## **七、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。

## **八、考核结果的反馈**

考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核结束的 5 个工作日内向考核对象通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，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。

## **九、考核结果的管理**

### **1、考核指标和结果的修正**

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

## 2、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为三年。

3、为保证考核结果的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

## 十、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

重庆博腾制药科技股份有限公司董事会

2019年7月12日