

# 海思科医药集团股份有限公司

## 首期限制性股票激励计划实施考核管理办法

公司为了进一步完善公司治理结构，健全激励机制，与奋斗者建立一种更亲密更相互融合的新型关系，激励公司中高层管理人员以及核心岗位员工勤奋努力工作，确保公司长远发展与股东利益的最大化，拟对公司核心管理、技术、营销、生产人员在内的海思科奋斗者进行首期限限制性股票激励，首期限限制性股票激励计划的总有效期为自股东大会批准本计划之日起至本计划限制性股票有效期期满之日止，总数量为 500 万股。公司根据《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》以及《公司章程》等有关法律、法规的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

### 一、总则

#### 1、目的

推动完善公司法人治理结构以及中高层核心管理人员的激励考核体系，促进公司员工队伍和人才储备发展，形成和谐发展的强大凝聚力，更大程度激励奋斗者，保障公司业绩长期、持续、稳健的提升，实现股东利益的最大化与长久化。

#### 2、原则

（1）公开的原则。考核制度公开化，考核过程规范化。

（2）客观的原则。考核指标尽可能量化，并需要明确界定该项指标的定义及衡量标准；对于难以量化的行为指标，要求通过结果描述、关键事件记录等方式进行客观综合评价。

（3）沟通的原则。考核指标及考核结果必须与被考核人沟通确认，被考核人对考核结果存在异议可向上级主管或本单位绩效考核组织部门反馈。

（4）结合的原则。股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与工作态度相结合的原则。

#### 3、考核对象

本办法适用的限制性股票激励对象包括《海思科医药集团股份有限公司首期限限制性股票激励计划》所确定的激励对象，包括公司董事以及在公司总部及控股子公司任职的高级管理人员及核心人员（核心管理、核心技术、核心营销、核心生产人员）。

## 二、考核组织职责权限

- 1、由董事会薪酬与考核委员会负责审核最终考核结果。
- 2、董事会薪酬与考核委员会负责对公司高级管理人员具体实施考核工作。
- 3、公司人力资源中心负责对公司总部及控股子公司核心人员具体实施考核工作。
- 4、公司人力资源中心、财务中心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准确性负责。
- 5、公司股东大会负责本办法的审批。

## 三、考核体系

激励对象获授的限制性股票能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

### （一）公司层面业绩考核要求

本次股权激励计划首次授予部分的解除限售考核年度为 2019-2022 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予的限制性股票业绩考核目标如下表所示：

解锁期	公司业绩考核目标
第一个解锁期	2019 年净利润不低于 4.50 亿元；
第二个解锁期	2020 年净利润不低于 5.40 亿元；
第三个解锁期	2021 年净利润不低于 6.75 亿元；
第四个解锁期	2022 年净利润不低于 8.78 亿元。

注：1、上述净利润指标以归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

预留部分在 2019 年授出，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留部分在 2020 年授出，则预留授予的各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	公司业绩考核目标
第一个解锁期	2020 年净利润不低于 5.40 亿元；
第二个解锁期	2021 年净利润不低于 6.75 亿元；

解锁期	公司业绩考核目标
第三个解锁期	2022年净利润不低于8.78亿元。
第四个解锁期	2023年净利润不低于11.41亿元。

注：1、上述净利润指标以归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象考核当年可解除限售的限制性股票不得解除限售，对应的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利率的利息之和。

### （二）个人层面业绩考核要求

激励对象只有在上一年度公司达到上述公司业绩考核目标以及个人岗位绩效考核达标的前提下，才可解锁。具体解锁比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

激励对象个人绩效考核按照《海思科医药股份有限公司首期限限制性股票激励计划实施考核管理办法》及公司现行绩效考核相关制度实施，个人绩效考核分为四个档次（优秀、良好、合格、不合规），各考核档次对应的解除限售比例如下：

激励对象类型	优秀	良好	合格	不合规
核心业务（技术）骨干	100%	80%	60%	0
高级管理人员及业务（技术）骨干	100%	85%	70%	0
其他	100%	90%	75%	0

注：个人当年实际解除限售额度=解除比例×个人当年计划解除限售额度。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加上银行同期存款利率的利息之和。

### （三）考核程序

董事和高级管理人员的绩效考核由薪酬绩效委员会直接负责，其他激励对象由公司人力资源中心组织考评并负责出具绩效考核报告，并提交公司董事长，由董事长审定后提交薪酬绩效委员会。最后薪酬绩效委员会对所有被考核对象的考核结果审议确认。

### （四）考核期间与考核次数

## 1、考核期间

激励对象每期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 2019-2022 年四个会计年度，每年考核一次。

### （五）考核结果管理

#### 1、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，员工直接主管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，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（3）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

#### 2、考核记录归档

（1）考核结束后，人力资源中心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董事会薪酬与考核委员会负责统一销毁。

## 四、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，由按照国家有关法律、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）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

海思科医药集团股份有限公司董事会

2019 年 04 月 30 日