

# 南方双林生物制药股份有限公司

## 2020 年股票期权与限制性股票激励计划实施

### 考核管理办法

为了进一步建立、健全南方双林生物制药股份有限公司（以下简称“公司”）长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）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的原则，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》、《主板信息披露业务备忘录第 3 号——股权激励及员工持股计划》等有关法律、法规、规章和规范性文件以及《公司章程》、《南方双林生物制药股份有限公司 2020 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，制定《南方双林生物制药股份有限公司 2020 年股票期权与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、 总则

##### （一）考核目的

本考核管理办法旨在通过量化公司股权激励计划的具体业绩指标，对核心管理/技术人员（不含独立董事）的工作业绩、工作能力、工作态度等指标进行客观、公正的全方位评价，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，在促进激励对象提高工作绩效，提升工作能力的同时，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标，进而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

##### （二）考核对象

考核对象是公司股权激励计划所确定的所有激励对象，主要为公司（含控股子公司，下同）董事、高级管理人员和董事会认为对公司经营与业绩负有重要责任和重要影响的核心管理/技术人员。

##### （三）考核原则

- 1、坚持公平、公正、公开的原则；

- 2、与公司短、中、长期发展战略、经营目标结合；
- 3、与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

## 二、 组织机构保障

(一) 董事会下设的薪酬与考核委员会负责领导、组织本次股权激励的考核与实施方案；

(二) 公司人力资源部、财务部组成考核工作秘书处，负责具体考核工作的实施，并负责向薪酬与考核委员会报告工作；

(三) 考核工作秘书处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) 公司董事会负责考核结果的审核与确认。

## 三、 考核方法与考核内容

激励对象当年度可解除限售/行权的额度根据公司、激励个人两部分的考核结果共同确定。

### (一) 公司业绩指标

根据《南方双林生物制药股份有限公司 2020 年股票期权与限制性股票激励计划》的规定，分年度对公司的业绩指标进行考核，业绩考核目标的达成是激励对象当年度的可解除限售或行权的必备条件之一。

对于限制性股票，业绩考核年度为为 2020—2022 年，每个解除限售期考核一次，以达到业绩考核要求作为激励对象当年度可解除限售条件之一；

假设公司当年实际完成净利润为 X（单位：人民币亿元），各考核年度对应公司层面可解除限售比例为 M，M 与下表所列触发值（A）与目标值（B）相挂钩，具体按以下计算法则确定：

业绩考核要求		
考核年度	触发值（A） （单位：人民币亿元）	目标值（B） （单位：人民币亿元）
2020	1.62	2.00
2021	3.00	3.70
2022	4.00	5.00
公司当年实际完成净利润（X）		
各考核年度对应公司层面可解除限售比例（M）		

当 $X < A$ 时	$M = 0\%$
当 $A \leq X < B$ 时	$M = (X \div B) \times 100\%$
当 $X \geq B$ 时	$M = 100\%$

注：1.上述“净利润”，指归属于母公司所有者的净利润。在本激励计划有效期内，若公司发生重大并购、重组等行为，则因重大并购重组标的产生的归属于母公司所有者的净利润增加值不列入公司当年及以后年度的归属于母公司所有者的净利润考核计算范围。

当  $X < A$  时， $M = 0\%$ ，公司未达到触发解除限售业绩指标，所有激励对象在对应解除限售期可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司授予价格加上银行同期存款利息为回购价格进行回购注销。

当  $A \leq X < B$  时， $M = (X \div B) \times 100\%$ ，公司达到触发解除限售指标，但未达到目标值，公司层面当期解除限售股票数量按照比例部分解除限售。

当  $X \geq B$  时， $M = 100\%$ ，公司达到触发解除限售指标及目标值，该考核年度对应公司层面可解除限售比例为 100%。

各期可解除限售数量计算公式如下：

各期可解除限售数量 = 各期计划解除限售数量  $\times$  可解除限售比例（M）

对于股票期权，行权考核年度为 2020—2022 年，每个行权期考核一次，以达到业绩考核要求作为激励对象当年度可行权条件之一：

业绩考核要求		
考核年度	触发值（A） （单位：人民币亿元）	目标值（B） （单位：人民币亿元）
2020	1.62	2.00
2021	3.00	3.70
2022	4.00	5.00
公司当年实际完成净利润（X）		
各考核年度对应公司层面可行权比例（M）		
当 $X < A$ 时		$M = 0\%$
当 $A \leq X < B$ 时		$M = (X \div B) \times 100\%$
当 $X \geq B$ 时		$M = 100\%$

注：1.上述“净利润”，指归属于母公司所有者的净利润。在本激励计划有效期内，若公司发生重大并购、重组等行为，则因重大并购重组标的产生的归属于母公司所有者的净利润增加值不

列入公司当年及以后年度的归属于母公司所有者的净利润考核计算范围。

当  $X < A$  时， $M=0\%$ ，公司未达到触发可行权业绩指标，所有激励对象在对应行权期可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

当  $A \leq X < B$  时， $M = (X \div B) \times 100\%$ ，公司达到触发可行权业绩指标，但未达到目标值，公司层面当期可行权股票期权数量按照比例部分行权。

当  $X \geq B$  时， $M=100\%$ ，公司达到可行权业绩指标及目标值，该考核年度对应公司层面可行权比例为 100%。

各期可行权股票期权数量计算公式如下：

各期可行权股票期权数量=各期计划行权数量×可行权比例（M）

## （二）激励对象个人的年度绩效考核

激励对象个人的年度绩效考核根据公司绩效考核制度执行。激励对象只有在所对应年度的个人绩效考核结果（S）为“80”以上（含 80）时，才能全额对当期可行权的股票期权进行行权。若激励对象对应年度的个人年度绩效考核结果（S）为“ $80 > S \geq 60$ ”，则可对 80%的当期可行权的股票期权进行行权。若激励对象对应年度的个人年度绩效考核结果（S）为低于“60”，则当期对应的可行权的股票期权不得行权。激励对象考核当年未能行权的股票期权由公司注销。具体如下：激励对象只有在所对应年度的个人绩效考核结果（S）为“80”以上（含 80）时，才能全额对获授的股票权益或当期可行权的股票期权进行解除限售/行权。若激励对象对应年度的个人年度绩效考核结果（S）为“ $80 > S \geq 60$ ”，则可对 80%的当期可解除限售的限制性股票或可行权的股票期权进行解除限售/行权。若激励对象对应年度的个人年度绩效考核结果（S）为低于“60”，则当期对应的可解除限售的限制性股票或可行权的股票期权不得解除限售/行权。激励对象考核当年未能解除限售的限制性股票由公司回购注销，当年未能行权的股票期权由公司注销。具体如下：

个人绩效考核结果（S）	个人实际可解除限售或行权的股票权益占当期可解除限售或行权的股票权益的比例
$S \geq 80$	100%
$60 \leq S < 80$	80%
$S < 60$	0

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、或发生重大资产购买、出售、置换及发行股份购买资产，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，其个人所获限制性股票的解除限售，除满足上述解除限售条件外，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。若未满足该项条件，则其当年相对应可解除限售的限制性股票不得解除限售，并由公司回购注销。

#### **四、 考核结果管理**

（一）激励对象的直接主管应在考核结束后 3 个工作日内将考核结果反馈给激励对象。

（二）若激励对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向考核工作秘书处进行申诉。考核工作秘书处需要对激励对象的考核结果进行复核，并将复核意见上报董事会薪酬与考核委员会。

（三）薪酬与考核委员会收到复核意见后，需在 5 个工作日内出具最终考核意见。

（四）考核结果将作为限制性股票解除限售与股票期权行权的依据。

（五）绩效考核记录将由考核工作秘书处负责保存，所有相关资料的保存期为 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由考核工作秘书处统一销毁。

#### **五、 附则**

（一）本考核管理办法由董事会负责制订、解释及修订。若本考核管理办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本考核管理办法自公司股东大会审议通过之日起生效实施。

南方双林生物制药股份有限公司

董 事 会

二〇二〇年四月二十六日