

海思科医药集团股份有限公司

2021年限制性股票激励计划考核实施管理办法

海思科医药集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，建立、健全公司长效激励机制，充分调动员工的积极性，吸引和留住优秀人才，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，制定并拟实施2021年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“激励计划”）。

为保证公司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、法规和规范性文件、以及《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《海思科医药集团股份有限公司2021年限制性股票激励计划考核实施管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证本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，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

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，以实现激励计划与激励对象工作业绩、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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括拟任董事、高管、核心业务技术骨干人员（不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，对董事会薪酬和考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和整理，

并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
授予限制性股票 第一个解除限售期	1、2021 年营业收入不低于人民币 27 亿元； 2、临床前项目：2021 年度，申报并获得受理的药物 IND 申请不少于 2 个； 3、临床开发：2021 年度，申报并获得受理的新药物 NDA 及扩展适应症 (sNDA) 不少于 2 项。
授予限制性股票 第二个解除限售期	1、2021 年及 2022 年营业收入累计不低于人民币 55.4 亿元； 2、临床前项目：2022 年度申报并获得受理的药物 IND 申请不少于 3 个，或 2021 至 2022 年度累积申报并获得受理的药物 IND 申请不少于 5 个； 3、临床开发：2022 年度申报并获得受理的新药物 NDA 及扩展适应症 (sNDA) 不少于 2 项，或 2021 至 2022 年度累积共申报并获得受理的新药物 NDA 及扩展适应症 (sNDA) 不少于 4 个。
授予限制性股票 第三个解除限售期	1、2021 年、2022 年及 2023 年营业收入累计不低于人民币 85.4 亿元； 2、临床前项目：2023 年度申报并获得受理的药物 IND 申请不少于 3 个，或 2021 至 2023 年度累积申报并获得受理的药物 IND 申请不少于 8 个； 3、临床开发：2023 年度申报并获得受理的新药物 NDA 及扩展适应症 (sNDA) 不少于 3 项，或 2021 至 2023 年度累积共申报并获得受理的新药物 NDA 及扩展适应症 (sNDA) 不少于 7 个。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

(二) 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相关规定组织实施。

个人层面考核结果	个人层面系数
----------	--------

优秀	100%
良好	
合格	70%
不合格	0%

若各年度公司层面业绩考核达标且个人层面绩效考核结果达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面系数×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。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划股票期权和限制性股票的考核期间为2021-2023三个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划实施期间每年度考核一次。

七、考核程序

（一）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。

（二）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（二）考核结果应用

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

(二) 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。

(三) 绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修改。

(二) 若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件的有关规定执行。

(三) 本办法自股东大会审议通过并自本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

二〇二一年九月三十日