

长春高新技术产业（集团）股份有限公司

2022 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法

第一章 总 则

第一条 为保证长春高新技术产业(集团)股份有限公司(以下简称“公司”)2022 年限制性股票与股票期权激励计划(以下简称“激励计划”或“本激励计划”)的顺利实施,健全公司长期激励约束机制,充分调动公司控股子公司长春金赛药业有限责任公司(以下简称“金赛药业”)的核心管理、技术和业务骨干的工作积极性,确保公司发展战略和经营目标的实现,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》《国有控股上市公司(境内)实施股权激励试行办法》(国资发分配〔2006〕175号)《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》(国资发分配〔2008〕171号)《关于进一步做好中央企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》(国资发考分规〔2019〕102号)《关于印发〈中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引〉的通知》(国资考分〔2020〕178号)及其他有关法律、行政法规、规范性文件,以及《公司章程》等有关规定,并结合公司实际情况,特制订本办法。

第二条 考核目的

为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,保证公司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,促进公司长期战略目标的实现。

第三条 考核原则

考核评价必须坚持公开、公正、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,从而提高管理绩效水平,实现公司与全体股东利益最大化。

第四条 考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划确定的所有激励对象。包括：金赛药业核心管理、技术和业务骨干。

本计划涉及的激励对象不包括长春高新董事、监事、高级管理人员，不包括长春高新总部及其他控股、全资子公司人员，不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

所有激励对象在获授权益时必须于金赛药业（含其分公司及控股子公司）任职并具有劳动关系或聘用关系；所有激励对象必须在本计划的有效期内与公司或公司的控股子公司具有劳动关系或聘用关系。

第二章 考核机构

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织本激励计划的考核实施工作。

第六条 公司经营管理部、人力资源部会同董事会办公室、财务部及金赛药业人力资源部、财务部等有关部门做好本激励计划考核实施具体方案的拟定、汇报工作，并对数据的真实性和可靠性负责。

第七条 公司董事会负责考核结果的审核。

第三章 绩效考评评价指标及标准

第八条 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票/股票期权，将分年度进行考核并解除限售/行权，考核年度为 2022-2024 年的 3 个会计年度，在解除限售/行权期对每个考核年度进行考核并解除限售/行权，以达到金赛药业业绩考核目标作为激励对象的解除限售/行权条件之一。

（一）本激励计划授予的限制性股票解除限售/股票期权行权的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核条件
-------	--------

第一个解除限售期	(1) 以 2019-2021 年的净利润平均数为基数, 2022 年度净利润增长率不低于 52.50%。 (2) 2022 年度净资产收益率不低于 40%, 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值。 (3) 2022 年度资产负债率不高于 30%。
第二个解除限售期	(1) 以 2019-2021 年的净利润平均数为基数, 2023 年度净利润增长率不低于 75.50%。 (2) 2023 年度净资产收益率不低于 40%, 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值。 (3) 2023 年度资产负债率不高于 30%。
第三个解除限售期	(1) 以 2019-2021 年的净利润平均数为基数, 2024 年度净利润增长率不低于 102%。 (2) 2024 年度净资产收益率不低于 40%, 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值。 (3) 2024 年度资产负债率不高于 30%。

注: 1. 上述“净利润增长率”、“净资产收益率”、“资产负债率”指标均以金赛药业合并财务报表口径作为计算依据;

2. 2019-2021 年的净利润平均数为金赛药业 2019-2021 年归属于母公司股东的扣除非经常性损益的净利润的算数平均数;

3. 在计算金赛药业净资产收益率、净利润增长率时, 采用剔除本次及以后股权激励计划股份支付费用影响后归属于母公司股东的扣除非经常性损益的净利润为核算口径, 并剔除研发费用占营业收入 10%以上部分对净利润的影响。

4. 在计算金赛药业净资产收益率时, 按照每年分红比例不超过 50%进行计算, 实际分红比例小于 50%的, 按照实际分红计算。

5. 同行业是指证监会行业分类“制造业-医药制造业”。

若限制性股票某个解除限售期的金赛药业业绩考核目标未达成, 则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售, 由公司按照本计划以授予价格与市场价格(审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价)孰低值予以回购注销。

若股票期权某个行权期的金赛药业业绩考核目标未达成, 则所有激励对象当期股票期权均不可行权, 由公司注销。

(二) 解除限售/行权考核同行业/对标企业的选取

金赛药业主要从事基因工程生物药品的研发、生产和销售, 主要产品为注射用重组人生长激素(粉针剂)、重组人生长激素注射液(水针剂)、聚乙二醇重组人生长激素注射液(长效水针剂)等人生长激素系列产品及辅助生殖、妇女健康、医疗器械、儿童营养品、创面愈合等领域产品。对标企业选取申万行业分类标准中属于“医药生物-生物制品-其他生物制品”的全部上市公司, 并剔除掉

ST、*ST、尚未盈利公司（即剔除君实生物、百济神州、神州细胞）。具体如下：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
000518.SZ	四环生物	600682.SH	南京新百
000534.SZ	万泽股份	600867.SH	通化东宝
002038.SZ	双鹭药业	603087.SH	甘李药业
002581.SZ	未名医药	603590.SH	康辰药业
002693.SZ	双成药业	688136.SH	科兴制药
300009.SZ	安科生物	688163.SH	赛伦生物
300204.SZ	舒泰神	688177.SH	百奥泰
300239.SZ	东宝生物	688278.SH	特宝生物
300357.SZ	我武生物	688331.SH	荣昌生物
300485.SZ	赛升药业	688336.SH	三生国健
300683.SZ	海特生物	688488.SH	艾迪药业
301166.SZ	优宁维	688687.SH	凯因科技
430047.BJ	诺思兰德	837344.BJ	三元基因

在激励计划有效期内，若相关机构调整同行业成分股的，本激励计划各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据；若某同行业企业或对标企业主营业务发生重大变化、出现偏离幅度过大的样本极值或异常值，董事会可以根据实际情况予以剔除或更换。

第九条 激励对象个人层面考核要求

激励对象个人考核按照分年进行，考核 2022-2024 年 3 个年度，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀、称职、基本称职、不称职四个档次。考核评价表适用于考核本激励计划涉及的所有激励对象。

绩效评价结果	优秀	称职	基本称职	不称职
解除限售/行权比例	100%	80%	60%	0

激励对象考核年度考核达标后才具备限制性股票相应解除限售期的解除限售资格，个人当期实际解除限售额度=个人当期计划解除限售额度×个人绩效评价结果对应的解除限售比例。当年度激励对象由于个人考核未达标而未能解除限售的限制性股票由公司按照本激励计划以授予价格与市场价格（审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）孰低值予以回购注销。

激励对象考核年度考核达标后才具备股票期权相应行权期的行权资格，个人当期实际行权额度=个人当期计划行权额度×个人绩效评价结果对应的行权比例。当年度激励对象由于个人考核未达标而未能行权的股票期权由公司注销。

第十条 金赛药业激励对象个人绩效考核具体评价要求应事前报备公司人力资源部。

第四章 考核期间与次数

第十一条 考核期间

激励对象限制性股票解除限售期/股票期权行权期对应的考核年度。

第十二条 考核次数

本激励计划限制性股票解除限售期间/股票期权行权期间每年度一次。

第五章 考核程序

第十三条 公司经营管理部、人力资源部、金赛药业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提交董事会薪酬与考核委员会，公司董事会办公室、财务部、金赛药业财务部及有关部门配合实施。

第十四条 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/行权资格及解除限售/行权数量。

第六章 考核结果反馈及应用

第十五条 考核对象有权了解自己的考核结果，公司应当在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

第十六条 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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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。

第十七条 考核结果作为限制性股票解除限售/股票期权行权的依据。

第七章 考核结果的管理

第十八条 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。

第十九条 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，保存期限至少为五年。

第二十条 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，须当事人签字。

第八章 附 则

第二十一条 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

第二十二条 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。修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规及规范性文件存在冲突，则以最新的法律、法规及规范性文件相关规定为准。

长春高新技术产业（集团）股份有限公司董事会

2022年7月9日