

## 东北制药集团股份有限公司 限制性股票激励计划考核管理办法

为保证东北制药集团股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，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，激励公司董事、高级管理人员、核心管理、技术、业务骨干人员诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

### 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，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，以实现股权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

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员（不包括独立董事、监事）。

### 四、考核组织职责权限

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责对考核进行统一领导。

2、公司董事会薪酬与考核委员会负责对公司董事（不包括独立董事）和高级管理人员进行考核。

3、公司总裁办公会负责组织对中层管理人员和核心骨干员工进行考核。

4、人力资源管理部门负责具体组织协调考核工作，并会同相关部门负责考核数据、资料的搜集和提供，并保证数据的真实性和可靠性。

## 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（含 2018 年授予的预留部分）的限制性股票各年度业绩考核目标如下所表示

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2018 年度净利润相比 2017 年度增长不低于 50%
第二个解除限售期	2019 年度净利润相比 2018 年度增长不低于 50%

若预留部分在 2019 年授予，则各年度业绩考核目标如下所表示

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2019 年度净利润相比 2018 年度增长不低于 50%
第二个解除限售期	2020 年度净利润相比 2019 年度增长不低于 50%

(1) 上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准。

(2) 各年净利润指归属于上市公司股东的净利润。以上“净利润”指标计算均以激励成本摊销前的净利润作为计算依据，为将在管理费用中列支的激励成本加回后的净利润。

### 2、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度组织实施。在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到合格及以上，则其当年度所获授的限制性股票仍按照本激励计划规定的程序进行解除限售；若激励对象上一年度个人绩效考核结果不合格，则其当年度所对应的已获授但尚未解

除限售的限制性股票不可解除限售，由公司按授予价格回购注销。

## 六、考核程序

1、董事会薪酬与考核委员会对考核对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。

2、实施考核管理办法由公司董事长和总裁负责组织审核制定后报董事会薪酬与考核委员会审核、备案。

3、如工作实际情况发生变化需对考核指标进行调整，要向董事会薪酬与考核委员会备案。

4、在一个考核期限结束后，人力资源管理部门负责汇总激励对象的得分情况，并进行核查、分析，确认激励对象当年的考核成绩，形成绩效考核报告上报董事会薪酬与考核委员会。

5、董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象个人绩效表现时，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可进行相应调整。同时考核人对被考核对象不客观评价、直接影响被考核对象考核结果的，公司给予处分，直至取消其考核人资格。

### 6、考核结果反馈与申诉

(1) 公司在考核结束后将考核结果反馈给激励对象，激励对象对考核期内考核结果如有重大异议，可在获知考核结果后一周内之内向公司人力资源管理部门提出申诉。

(2) 公司人力资源部门向董事会薪酬与考核委员会进行汇报，由董事会薪酬与考核委员会组织有关部门对考核结果进行调查、整理调查记录、做出最终处理决定。

(3) 结果反馈和申诉处理在出具考核结果后二周内完成。

7、完成绩效考核后，考核记录和考核结果作为保密资料由人力资源管理部门归档保存。

## 七、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

东北制药集团股份有限公司董事会

2018年11月10日