

海利尔药业集团股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法（草案）

第一条 总则

为保证海利尔药业集团股份有限公司（以下简称“海利尔”、“本公司”或“公司”）股权激励计划（以下简称“本计划”）的顺利实施，进一步健全公司激励与约束机制，完善公司法人治理结构，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术人员、核心业务人员以及公司认为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（不包括独立董事、监事及单独或合并持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，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》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》，特制定本办法。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开原则，严格按照本办法对考核对象的工作进行评价，实现股权激励与考核对象的工作业绩、工作态度紧密结合，以提高公司管理绩效，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于参与公司本计划的所有激励对象，包括但不限于董事、高级管理人员、中层以上管理人员、核心技术人员和核心业务人员，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工，不含独立董事、监事及单独或合并持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

第四条 考核机构

公司董事会提名与薪酬委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高

级管理人员等股权激励对象进行考核。

第五条 绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本计划授予的限制性股票分三个解除限售期解除限售，在解除限售期内，会计年度结束后进行考核，以是否达到绩效考核目标为激励对象是否可以解除限售的条件。

本次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
第一个解除限售期	以 2019 年合并报表中营业收入为固定基数，2021 年合并报表营业收入增长率不低于 45%
第二个解除限售期	以 2019 年合并报表中营业收入为固定基数，2022 年合并报表营业收入增长率不低于 60%
第三个解除限售期	以 2019 年合并报表中营业收入为固定基数，2023 年合并报表营业收入增长率不低于 75%

（二）激励对象层面考核内容

在满足公司层面解除限售业绩条件的前提下，公司对激励对象的年度绩效考核成绩将作为本计划的解除限售依据。激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全部解除限售当期权益，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定：

个人年度考核结果	优秀（A）	良好（B）	不合格（C）
解除限售比例	100%	90%	0

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为优秀，则激励对象当年解除限售比例为 100%；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为良好，则激励对象当年解除限售比例为 90%；若激励对象上一年度个人绩效考核为不合格，则激励对象当年未解除限售的限制性股票由公司回购注销。

第六条 考核期间和次数

（一）考核时间

激励对象获授或解除限售限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

限制性股票激励计划期间每年度一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部在董事会提名与薪酬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提名与薪酬委员会。

第八条 考核结果管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，提名与薪酬委员会在审核确认激励对象最终的个人绩效表现时，应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。

（二）考核结果反馈

激励对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核工作组应在考核结束后向被考核的激励对象通知考核结果。

（三）考核结果申诉

激励对象如对考核结果有异议，首先应通过与薪酬与考核工作组沟通来解决，如果不能妥善解决，激励对象可在收到通知后一周内向董事会提出申诉，由董事会裁决。

（四）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档，由董事会办公室保存，待本计划实施结束起三年后由董事会负责统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件及公司章程的规定执行，本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规定相抵触的，应及时对本办法进行修订。

（三）本办法由公司董事会审议通过，自股东大会批准本计划之日起开始实施，修改时亦同。

海利尔药业集团股份有限公司

二零二一年三月