

# 浙江华海药业股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江华海药业股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，更好地激励在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员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，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

### 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，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，从而提高公司整体业绩，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限制性股票激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

（一）董事会人力资源委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会人力资源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提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

### 五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2021-2023年三个会计年度,每个会计年度考核一次,首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2020年净利润为基数,2021年净利润增长率不低于20%
第二个解除限售期	以2020年净利润为基数,2022年净利润增长率不低于44%
第三个解除限售期	以2020年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于73%

注:上述“净利润”指公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润,且以剔除公司实施股权激励计划产生的股份支付费用的净利润为计算依据,下同。

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

(1)若预留部分限制性股票于2021年授予,则各年度业绩考核目标与首次授予一致。

(2)若预留部分限制性股票于2022年授予,则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2020年净利润为基数,2022年净利润增长率不低于44%
第二个解除限售期	以2020年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于73%

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)分子公司/部门层面业绩考核要求

根据激励对象所属分子公司或部门与公司之间的绩效承诺完成情况进行相应的限售解除。具体考核安排如下表所示:

考核得分(X)	$X \geq 80$	$60 \leq X < 80$	$X < 60$
标准系数	100%	80%	0%

在上一年度考核中分子公司或部门绩效考核得分大于等于60分的,才能全额或者部分解除限售分子公司或部门内激励对象当期拟解除限售的限制性股票份额;绩效考核得分小于60分的,按照本激励计划的规定,该分子公司或部门内激励对象当期拟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。

### （三）个人层面绩效考核要求

公司人力资源部将负责组织对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，董事会人力资源委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象解除限售的比例。

激励对象的绩效评价结果分为 A、B、C、D 和 E 五个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

评价等级	A（优秀）	B（良好）	C（称职）	D（合格）	E（不合格）
标准系数	100%	100%	100%	80%	0%

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×分子公司/部门层面标准系数×个人层面标准系数。

激励对象因个人业绩考核不达标导致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

2021-2023 年三个会计年度。

### （二）考核次数

对 2021-2023 年三个会计年度每年考核一次。

## 七、考核程序

公司董事会人力资源委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核指标完成情况。公司人力资源部门、财务部门等相关部门在董事会人力资源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人力资源委员会。公司董事会人力资源委员会根据绩效考核最终报告确定激励对象的解除限售资格及数量。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源委员会应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被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，被考核对象可向董事会人力资源委员会申诉，人力资源委员会需在

10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

(二) 考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存至少为五年。对于超过保存期限的文件与记录，经人力资源委员会批准后由人力资源部统一销毁。

**九、附则**

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

浙江华海药业股份有限公司

2021年4月23日