

沈阳兴齐眼药股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

(2021 年 8 月)

沈阳兴齐眼药股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动本公司董事、高级管理人员和核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，公司拟实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》以及其他法律法规、规范性文件和《公司章程》以及股权激励计划的规定，结合公司实际情况，特制订本管理办法。（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动本公司董事、高级管理人员和核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

二、考核原则

考核评价坚持公正、公开、公平的原则，严格按照股权激励计划年度经营目标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股权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员和核心技术（业务）人员等。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权

激励的组织、实施工作；

(二) 公司人力资源部成立考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责及报告工作；

(三) 公司人力资源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) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2021 年至 2025 年五个会计年度，每个会计年度考核一次，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
授予限制性股票的第一个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 30%；且以 2020 年的净利润值为基数，2021 年净利润增长率不低于 70%
授予限制性股票的第二个归属期	以 2020 年的营业收入值为基数，2022 年营业收入增长率不低于 60%；且以 2020 年的净利润值为基数，2022 年净利润增长率不低于 100%
授予限制性股票的第三个归属期	以 2020 年的营业收入值为基数，2023 年营业收入增长率不低于 80%；且以 2020 年的净利润值为基数，2023 年净利润增长率不低于 130%
授予限制性股票的第四个归属期	以 2020 年的营业收入值为基数，2024 年营业收入增长率不低于 100%；且以 2020 年的净利润值为基数，2024 年净利润增长率不低于 160%
授予限制性股票的第五个归属期	以 2020 年的营业收入值为基数，2025 年营业收入增长率不低于 120%；且以 2020 年的净利润值为基数，2025 年净利润增长率不低于 190%

注：上述“净利润”、“净利润增长率”指标均以归属于上市公司股东的扣除非经常损益后的净利润，并剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属亦不得递延至下期归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

根据公司制定的《沈阳兴齐眼药股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，对个人进行绩效考核。激励对象的绩效考核结果分为良好及以上、合格、不合格三个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面系数确定激励对象的实际归属的股份数量：

个人层面上一年度考核结果	个人层面系数（N）
良好及以上	100%
合格	80%
不合格	0%

六、考核结果的运用

（一）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票均不得归属，亦不得递延至下期归属，由公司进行作废处理。

（二）若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人层面系数（N）×个人当年计划归属的股票数量。激励对象考核当年不能归属的限制性股票，作废失效，不得递延至下一年度。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每个归属期所对应的考核年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2021-2025 年五个会计年度，每个会计年度考核一次。

八、考核程序

（一）公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合归属期公司业

绩效考核指标；

(二)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，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；

(三)董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的归属资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避；

(四) 董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可归属的股票数量。

九、考核结果管理

(一) 考核结果反馈及申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

2、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，被考核对象可以在接到考核结果通知的 5 个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，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或等级。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

(二) 考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬委员会统一销毁。

十、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的

法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（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。

沈阳兴齐眼药股份有限公司董事会

2021年8月26日