

# 华东医药股份有限公司

## 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证华东医药股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”或“股权激励计划”）顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司（含下属子公司）董事、核心管理及专业技术人员的长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，更好地调动人员的主动性、积极性和创造性，确保实现公司发展战略规划目标，实现股东权益价值最大化，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《股票上市规则》等有关法律、法规及规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本考核管理办法（以下简称“本办法”）。

### 第一章 总则

#### 第一条 考核目的

制定本办法的目的为对符合本次激励计划要求的激励对象进行有效考核，为本次激励计划执行过程中各期限限制性股票可否解除限售提供评价依据，并最大限度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。

#### 第二条 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。

#### 第三条 考核范围

本办法适用于限制性股票激励计划确定的所有激励对象。

### 第二章 职责权限

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

**第五条** 各分子公司、部门负责人负责本单位的绩效考核工作，公司人力资源部负责组织、监督与检查各单位绩效考核过程，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

**第六条** 公司人力资源部、财务部、运营管理部等相关部门负责协助搜集和提供相关考核数据，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 考核体系

#### 第八条 考核期间及次数

考核期间为激励对象在每次解除限售安排所对应的规定考核年度，即 2022 年度、2023 年度、2024 年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

#### 第九条 公司层面的业绩指标

本激励计划授予的限制性股票，考核年度为 2022-2024 年，分年度进行绩效考核并在解除限售期内解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

首次授予限制性股票的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
第一次解除限售	以 2021 年净利润为基数，公司 2022 年净利润增长率不低于 7%；
第二次解除限售	以 2021 年净利润为基数，公司 2023 年净利润增长率不低于 23%；
第三次解除限售	以 2021 年净利润为基数，公司 2024 年净利润增长率不低于 50%。

若预留部分限制性股票于 2022 年度授出，则各年度业绩考核目标同首次授予考核设置；

若预留部分限制性股票于 2023 年度授出，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
第一次解除限售	以 2021 年净利润为基数，公司 2023 年净利润增长率不低于 23%；
第二次解除限售	以 2021 年净利润为基数，公司 2024 年净利润增长率不低于 50%。

注：1、上述“2021年净利润”指标以公司2021年度经审计的归属于母公司所有者的扣除非经常性损益的

净利润作为计算依据；“净利润增长率”指标以本计划及其他股权激励计划实施所产生的激励成本摊销前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据。

2、本激励计划有效期内，如公司发生重大资产重组、合并、分立、其他重大变故、特殊及异常情况，或不可抗力因素，对公司层面业绩考核指标造成重大影响的，则公司有权变更本激励计划已设定的公司层面业绩考核指标，经股东大会审议批准后实施。

若公司层面限制性股票的解除限售条件达成，激励对象持有的限制性股票按照激励计划规定申请解除限售；反之，若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。

### 第十条 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核指标包括个人关键工作成果完成情况的指标、个人承担的业绩指标（主营业务收入、净利润等）两个方面。原则上个人绩效考核结果划分为优秀、合格、不合格三个档次。

只有达成公司层面业绩指标前提下，激励对象方可进行限制性股票解除限售，并根据个人层面年度绩效考核结果确定解除限售比例，激励对象当期实际可解除限售的额度=个人当年计划解除限售额度×对应解除限售比例。对不满足解除限售的部分，由公司回购注销。

个人年度绩效考核结果对应限制性股票解除限售比例的关系如下表所示：

绩效考核结果	对应解除限售比例
个人承担的业绩指标完成且关键工作成果均完成，年度考核结果为优秀	100%
个人承担的业绩指标完成且一项关键工作成果未完成，年度考核结果为合格	70%
个人承担的业绩指标完成且两项及以上关键工作成果未完成，年度考核结果为不合格	0%
个人承担的业绩指标未完成，年度考核结果为不合格	0%

### 第十一条 考核程序

（一）每一考核年度开始前，各单位负责人根据公司年度经营计划制定本单位年度目标、措施及计划，填写各单位激励对象《绩效考核责任书》，经总经理审核后报董事会薪酬与考核委员会备案。

(二) 考核年度业绩复核结束后, 公司人力资源部、财务部、运营管理部等专业管理部门对激励对象进行个人关键工作成果与经营业绩考核, 由公司人力资源部汇总考核数据, 形成年度考核报表, 报薪酬与考核委员会备案并审核通过。

(三) 根据上述确定各激励对象的考核结果, 以此作为限制性股票解除限售的依据。

## **第十二条 考核结果的管理**

(一) 考核指标、结果的修正

考核期内, 薪酬与考核委员会可对受重大不可抗力因素或特殊原因等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

被考核人有权了解自己的考核结果, 薪酬与考核委员会授权公司人力资源部在考核结束后 10 个工作日内向被考核人通知考核结果。

(三) 考核结果归档

考核结束后, 考核结果作为保密资料归档保存, 档案保存三年。

## **第四章 附则**

(一) 本办法由公司董事会负责制定与修订。

(二) 公司董事会薪酬与考核委员会负责解释本办法。

(三) 本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

华东医药股份有限公司董事会

2022 年 8 月 8 日