

哈尔滨誉衡药业股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为完善哈尔滨誉衡药业股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬体系，建立有效的激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，公司制订了限制性股票激励计划，为保证公司激励计划的顺利进行，现根据国家有关法律法规和规定，并结合公司实际情况，特制定本考核管理办法。

一、考核目的

进一步完善公司薪酬体系，建立有效的激励与约束机制，兼顾公司短期目标与长期目标，促进公司核心管理层利益与公司长远利益的趋同，提高公司凝聚力，培育优秀的、职业化的企业核心管理人员，鼓励并奖励业务创新和变革精神，增强公司的竞争力，进而确保公司经营目标和发展战略的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行客观的评价，实现限制性股票激励与本人工作业绩、行为表现紧密结合。

三、考核对象

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心业务骨干。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、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薪酬与考核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准确性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）考核内容

考核内容包括公司业绩考核及个人业绩考核。

（二）考核项目与指标

1、公司层面业绩考核：公司首次授予的限制性股票激励计划考核年度为2024-2026三个会计年度，每个会计年度结束后考核一次。若预留部分在2024年授予完成，则预留部分业绩考核年度、目标与首次授予部分一致。若预留部分在2025年授予完成，预留部分考核年度为2025年、2026年两个会计年度，每个会计年度结束后考核一次。具体详见公司《限制性股票激励计划（草案）》相关内容。

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，由公司以授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

2、个人层面业绩考核：激励对象个人考核按照本考核管理办法及公司内部发布的对激励对象分类分年进行考核，并依照考核结果来确定当年度解除限售的比例。具体情况如下：

1) 生产机构人员：所在机构完成年度预算指标90%及以上；

2) 销售及商务人员：所在事业部/商务部完成年度预算指标90%及以上、且个人年度业绩指标达到90%及以上；

3) 全体激励对象：个人年度绩效评分达到80分及以上。

若公司层面业绩考核达标且符合个人业绩考核要求，激励对象获授的限制性股票可按当年解除限售的比例解除限售。

因个人考核原因不能解除限售的，由公司以授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

激励对象因违反法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉被解雇时，则公司按授予价格回购并注销激励对象尚未解除限售的限制性股票，且董事会有权视情节严重程度追回其已解除限售获得的全部或部分收益。

（三）考核流程

考核年度对应的每会计年度结束后考核一次。

（四）考核程序

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，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薪酬与考核委员会。

六、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，人力资源部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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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。

（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，绩效考核记录保存期5年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

七、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修订。

本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

哈尔滨誉衡药业股份有限公司

2024年1月16日