

天津中新药业集团股份有限公司

2019 年 A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证天津中新药业集团股份有限公司（以下简称“中新药业”或“本公司”、“公司”）2019 年 A 股限制性股票激励计划的顺利实施，建立、健全激励与约束机制，完善公司法人治理结构，确保公司长远发展和股东利益的最大化，现依据《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》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及《天津中新药业集团股份有限公司 2019 年 A 股限制性股票计划（草案）》、《公司章程》规定，结合公司实际情况，制订本考核办法。

第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、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，保证公司股权激励计划的顺利实施。

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次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事（不含外部董事）、高级管理人员及公司董事会认为应当激励的公司管理团队；领军级科研专家、科研技术骨干；下属企业核心管理团队，激励对象不包括监事、外部董事及独立董事。

第四条 考核机构

一、董事会薪酬与考核委员会负责组织、审核和考核工作；

二、董事会薪酬与考核委员会指派职能部门人员组成考评委员会负责具体实施考核工作。

第五条 绩效考核指标

激励对象当年度可解锁额度根据公司、个人两个层面的考核结果共同确定。

一、公司层面考核内容

本计划首次及预留授予的限制性股票解除限售考核年度为 2020-2022 年，在解除限售期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本计划首次及预留授予的限制性股票解除限售业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	以 2018 年业绩为基数，2020 年每股收益不低于 0.8 元，2020 年净利润增长率不低于 9.7%，且两者指标都不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2020 年度主营业务收入占营业收入的比例不低于 92%。
第二个解除限售期	以 2018 年业绩为基数，2021 年每股收益不低于 0.86 元，2021 年净利润增长率不低于 17.9%，且两者指标都不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2021 年度主营业务收入占营业收入的比例不低于 92%。
第三个解除限售期	以 2018 年业绩为基数，2022 年每股收益不低于 0.92 元，2022 年净利润增长率不低于 27.1%，且两者指标都不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2022 年度主营业务收入占营业收入的比例不低于 92%。

注：（1）每股收益，指归属母公司股东的净利润与公司总股本的比率。若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、配股、增发等影响公司总股本数量事宜，所涉及的公司股本总数将做相应调整，每股收益目标值随公司股本总数调整做相应调整，下同。

（2）净利润增长率，指归属母公司股东的净利润的增长比率。

(3) 按照中国证监会行业划分标准，公司选取业务较为相似、经营较为稳定或具备一定的行业代表性的 A 股上市公司作为同行业对标企业。在年度考核过程中，对标企业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，公司董事会将在考核时剔除或更换样本。公司董事会可根据公司战略、市场环境等因素，对上述业绩指标和水平进行调整，但相应调整需报具有审批权限的国有资产出资人备案。

(4) 若公司未来通过发行股份作为支付手段购买资产或者使用募集资金用于购买资产，新增加的净利润不计入当年及未来年度净利润增加额计算。

(5) 若公司未满足解除限售业绩考核条件，所有激励对象当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，公司按照本激励计划的规定回购当年度可解除限售的限制性股票并注销；

(6) 激励对象限制性股票实际收益按照国有控股上市公司实施股权激励的相关规定执行。

本计划授予的限制性股票分三期解锁。授予的限制性股票解锁安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	可解除限售数量占获授权益数量比例
第一个解除限售期	自授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个解除限售期	自授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个解除限售期	自授予登记完成之日起 48 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	34%

二、激励对象个人层面考核

激励对象个人考核按照公司《2019 年 A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法》及公司内部发布的对各类激励对象的考核办法分年进行考核，根据个人的考核评价结果确定当年度的解除限售额度。

个人绩效评价结果	解锁比例
优秀	100%
称职	100%
基本称职	80%
不称职	0%

激励对象上一年度考核结果为基本称职及以上才具备限制性股票当年度解除限售资格，个人当年实际解除限售额度=解锁比例×个人当年计划解除限售额度。当年度激励对象未能解除限售的限制性股票由公司回购注销。

第六条 考核期间与次数

一、考核期间

激励对象锁定期内以及解锁日的前一个会计年度。

二、考核次数

股权激励期间每年度一次。

第七条 考核程序

一、激励对象在每年度初设定年度绩效目标，形成《年度绩效评价表》，经逐级审批后执行。

二、公司人力资源部每年度跟踪目标达成情况，汇总考核数据，形成年度考核报表，报董事会薪酬与考核委员会备案。

三、各员工年度考核结果汇总后由董事会薪酬与考核委员会最终审核通过。

四、在公司业绩达到股权激励计划设定的业绩指标时，考核结果为基本称职档及以上的激励对象可以申请解锁。解锁数量为解锁系数与各年度对应的个人授予基数的乘积。

第八条 考核结果反馈与申诉

一、被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束 5 个工作日内向被考核者通知考核结果；

二、如被考核者对考核结果有异议，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，可提出申诉；激励对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，并告之相应的处理结果。

三、考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，董事会薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

四、考核记录有效性

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

五、考核结果归档考核结束后，由公司人力资源部保存所有考核记录，作为保密资料归档保存。

第九条 附则

一、具体考核指标根据公司实际和工作变化可进一步细化和调整。

二、公司董事会负责制定、修订和解释本办法。

三、本办法自公司股东大会审议通过之日起实施。

天津中新药业集团股份有限公司董事会

2019年10月17日