

哈药集团股份有限公司

2021 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

哈药集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2021 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《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》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含分公司及控股子公司）的董事、高级管理人员、所属企业负责人及其他核心业务（技术）骨干（包含未来预留授予部分的激励对象）。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

(二) 公司人力资源部、财务部等部门负责考核的实施和执行，保存考核结果，并对数据的真实性和可靠性负责。

(三) 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

本激励计划授予的股票期权与限制性股票，在 2021-2023 年三个会计年度分年度进行业绩考核并行权/解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权/解除限售条件。

首次授予股票期权与限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	业绩考核目标
第一个行权/解除限售期	公司2021年年度营业收入不低于122亿元，净利润不低于2亿元；
第二个行权/解除限售期	公司2022年年度营业收入不低于140亿元，净利润不低于2.2亿元；
第三个行权/解除限售期	公司2023年年度营业收入不低于161亿元，净利润不低于2.42亿元。

注：1、上述“营业收入”以会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的净利润、但剔除本次激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、在本激励计划有效期内，如公司实施重大资产重组、股权转让、资产出售、大额减值准备等影响营业收入和净利润的偶发事项，在计算上述指标时剔除该等事项的影响。如公司实施重大资产重组、股权转让导致公司失去其子公司控制权的，由于公司无法对该等子公司当年的财务数据进行审计，因此在计算上述指标时，应直接剔除该等子公司上一个会计年度期末的营业收入及净利润。

若预留部分股票期权/限制性股票在 2021 年授予，则各年度业绩考核目标与首次授予部分一致。若预留部分股票期权/限制性股票在 2022 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	业绩考核目标
----------	--------

第一个行权/解除限售期	公司2022年年度营业收入不低于140亿元，净利润不低于2.2亿元；
第二个行权/解除限售期	公司2023年年度营业收入不低于161亿元，净利润不低于2.42亿元。

注：1、上述“营业收入”以会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的净利润、但剔除本次激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、在本激励计划有效期内，如公司实施重大资产重组、股权转让、资产出售、大额减值准备等影响营业收入和净利润的偶发事项，在计算上述指标时剔除该等事项的影响。如公司实施重大资产重组、股权转让导致公司失去其子公司控制权的，由于公司无法对该等子公司当年的财务数据进行审计，因此在计算上述指标时，应直接剔除该等子公司上一个会计年度期末的营业收入及净利润。

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜；若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加上银行同期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为卓越（A+）、优秀（A）、良好（B）、有待改进（C）和不合格（D）五个档次。考核评价表适用于考核对象。

考核评价表

评价结果	良好及以上 (B及以上)	有待改进 (C)	不合格 (D)
行权/解除限售系数	1.0	0.6	0

公司层面业绩考核达标后，个人当年度实际可行权/解除限售数量=个人层面行权/解除限售系数×个人当年度计划行权/解除限售数量。

若激励对象上一年度个人绩效考核不合格，则公司将按照股权激励计划的规定，取消该激励对象当期行权/解除限售额度，股票期权由公司注销，限制性股票

由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象股票期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划股票期权等待期/限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务部等相关部门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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否行权/解除限售以及行权/解除限售比例。

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，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。

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或等级。

考核结果作为股票期权行权或限制性股票解除限售的依据。

（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档保存。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新

记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束 5 年后由相关实施部门负责统一销毁。

九、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。

哈药集团股份有限公司董事会

二〇二一年二月二十四日