

健民药业集团股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

第一章 总则

第一条 为保证健民药业集团股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年限制性股票激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事长、高级管理人员等核心管理团队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，根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

第二条 本办法适用于参与公司 2022 年限制性股票激励计划的所有激励对象。

第二章 一般规定

第三条 考核原则

本办法的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，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

第四条 考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会全面负责激励对象的考核工作。
- 2、公司董事会办公室在董事会薪酬与考核委员会的领导下工作，负责数据的整理汇总，人力资源部门、财务管理部门及其他相关部门负责相关数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

第五条 本办法的有效期与公司 2022 年限制性股票激励计划的有效期一致。

第三章 考核的指标与标准

第六条 根据《健民药业集团股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》设定的公司层面业绩考核要求如下：

本激励计划授予的限制股票解除限售考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，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
第一个解除限售期	以2021年归属于上市公司股东的净利润32473.68万元为基数，2022年归属于上市公司股东的净利润增长不低于10%
第二个解除限售期	以2021年归属于上市公司股东的净利润32473.68万元为基数，2023年归属于上市公司股东的净利润增长不低于21%

注：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。

第七条 公司 2022 年激励计划所涉及的激励对象的个人层面绩效考核要求
激励对象个人层面考核按照公司人力资源管理体系相关规定执行，根据董事会薪酬与考核委员会的考核结果确定激励对象的实际解锁额度。

考核得分	80 分（含）以上	80-70 分（含）	70 分以下
解锁比例	100%	50%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人解锁比例。

激励对象考核当年因个人绩效考核未达标而不能解除限售的限制性股票，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。

第四章 考核的实施程序

第八条 公司 2022 年激励计划的考核年度为 2022-2023 年；每个会计年度结束，经股东大会审议通过年度报告后，由董事会薪酬与考核委员会负责组织实施考核，公司董事会办公室在薪酬与考核委员会的指导下，衔接人力资源部、财务部门进行数据的收集与提供。

第九条 公司人力资源部负责根据各激励对象的本职工作制定年度考核方案，并与各激励对象签订个人绩效责任书，对年度考核指标进行量化和约定，绩效责任书应报董事会薪酬与考核委员会备案。

第十条 公司人力资源部负责向薪酬与考核委员会提供各激励对象个人绩效完成数据及相关资料，由董事会薪酬与考核委员会进行最终评价。

第十一条 董事会根据薪酬与考核委员会的考评结果及股东大会授权，确定各激励对象实际可解锁限制性股票的数量，并组织实施最终的解锁工作。

第十二条 各激励对象在收到考评结果 3 日内可向主管部门或公司人力资源部提出异议，相关异议的流程遵从公司绩效管理相关制度。

第十三条 为保证绩效考核的有效性，绩效考评记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

第十四条 考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存于董事会办公室，由公司董事会秘书负责绩效考核资料的保存管理，保存期限至少为五年。

第五章 附则

第十五条 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

第十六条 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。

健民药业集团股份有限公司

董事会

2022 年 5 月 31 日