

奥锐特药业股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证奥锐特药业股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）的顺利实施、完成公司的限制性股票激励计划的目的，公司根据相关法律、法规的规定以及公司的实际情况制定了《奥锐特药业股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本考核办法”）。

一、考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，有效地结合股东利益、公司利益和核心团队利益，充分发挥股权激励的作用，使各方共同关注公司的长远发展，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

本考核办法的实施遵循公平、公正、公开的原则，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、考核对象

本考核办法的考核对象包括公司本次激励计划的全部激励对象。

四、考核机构

（一）公司董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责激励对象的审核、考核工作。

（二）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和具体组织实施对激励对象的考核工作。

（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搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

（五）公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出

决议。

(六) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核期间及次数

(一) 考核期间

激励对象解除限售限制性股票的前一会计年度。

(二) 考核次数

本次激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每年度考核一次。

六、考核结果的确定标准

(一) 公司层面的考核指标

本次激励计划以 2021 年为基准年度，在 2022-2024 年的 3 个会计年度中，分年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度的解锁条件。

业绩考核的指标为净利润增长率，每年度考核具体目标如下：

1、第一次解锁的业绩考核

以 2021 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 20%。

2、第二次解锁的业绩考核

以 2021 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 44%。

3、第三次解锁的业绩考核

以 2021 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 73%。

若无特殊说明，上述“净利润”指标的计算以扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润并剔除本次及其他激励计划股份支付成本后的数值作为计算依据。

由本次股权激励产生的限制性股票成本将在经常性损益中列支。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，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，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销（扣除现金分红影响）。

（二）个人层面的考核指标

在公司层面业绩考核达标的情况下，激励对象当年实际可解除限售的限制性股票额度与其上年度个人绩效考核结果相关，具体个人绩效考核办法参照公司制定的绩效考核相关管理办法或与个人签署的绩效考核协议执行。

根据公司制定的考核办法以及其他内部相关规章制度要求，采取定量与定性评估相结合的方式，考核结果满分为 100 分，考核结果根据评分划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个等级，其中合格及以上等级可申请解禁。考核等级对应如下：

考核评分 (F)	F≥80	80>F≥70	70>F≥60	F<60
考核等级	A	B	C	D
绩效系数	1	1	0.5	0

激励对象因个人绩效考核不达标而不能解除限售或不能完全解除限售的限制性股票,由公司按授予价格回购注销（扣除现金分红影响）。

（三）考核结果对于公司的限制性股票激励计划所涉及的限制性股票的解锁数量的影响

对于本考核办法的某一考核对象，其根据公司的限制性股票激励计划被授予的限制性股票在满足公司层面的考核指标后方可解锁，实际可解锁的限制性股票的数量按照下列公式计算：**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×绩效系数**

对于未能解锁的限制性股票，公司应当按照限制性股票激励计划规定回购注销。

七、考核程序

公司财务部根据考核各年度经审计的业绩情况判断是否符合限售期公司业绩考核指标；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，并在此基础上形成绩效考核和个人考核报告并上交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果的反馈

（一）考核结果反馈及应用

对于本考核办法的考核对象而言，其考核结果与其被授予的限制性股票的解锁数量直接相关。

考核对象对于考核结果有知情权，公司的董事会下设的薪酬与考核委员会应当在考核结果确定后的五个工作日内告知考核对象。

如果考核对象对于考核结果存在异议的，应当在被告知考核结果后的五个工作日内向公司的董事会下设的薪酬与考核委员会提出申诉，公司的董事会下设的薪酬与考核委员会在接到申诉后十个工作日内应当对相关考核结果进行复核，并根据复核结果确认是否对考核结果进行修正。

（二）考核记录归档

考核结束后，董事会办公室需将考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本考核办法由公司的董事会负责修订、解释及修改。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）本考核办法自公司股东大会审议通过并自 2022 年限制性股票激励计划生效之日起实施。

奥锐特药业股份有限公司董事会

2022 年 9 月 27 日