

# 丽珠医药集团股份有限公司

## 2022年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证丽珠医药集团股份有限公司（以下简称“公司”）2022年股票期权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员以及相关核心骨干等人员诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际，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，全面提升员工的整体素质，为员工晋级、升迁、奖惩等提供依据，促进公司和员工共同成长，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，从而提高管理绩效，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激励计划的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员、中层管理人员以及相关核心骨干等人员。

### 四、考核机构

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。

### 五、绩效考评评价指标及标准

#### 1、公司层面业绩考核要求

本计划授予的股票期权，在行权期的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
-----	--------

首次授予的股票期权 第一个行权期	以2021年净利润为基数，2022年的净利润复合增长率不低于15%；
首次授予的股票期权 第二个行权期	以2021年净利润为基数，2023年的净利润复合增长率不低于15%；
首次授予的股票期权 第三个行权期	以2021年净利润为基数，2024年的净利润复合增长率不低于15%。

注：上述“净利润”、“净利润复合增长率”指标计算以归属于公司股东的扣除非经常性损益后并剔除本激励计划股份支付费用数值的净利润作为计算依据，下同。

若预留部分的股票期权在2022年三季度报披露前授予，则考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分的股票期权在2022年三季度报披露后授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予的股票期权 第一个行权期	以2021年净利润为基数，2023年的净利润复合增长率不低于15%；
预留授予的股票期权 第二个行权期	以2021年净利润为基数，2024年的净利润复合增长率不低于15%。

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行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

## 2、个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，对激励对象每个考核年度的综合考评结果进行评分，具体情况如下表所示：

考评结果	优秀	良好	合格	不合格
个人行权比例	100%		80%	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行权额度=行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象行权股票期权的前一会计年度。

### 2、考核次数

股票期权激励计划行权考核年度每年度考核一次。

## 七、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，公司每年年底由人力资源部组织，公司领导和相关部门参加，根据工作态度、工作效率、工作质量以及工作贡献等因素进行考核，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。

## **八、考核结果管理**

### **1、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。各部门通过考核及时对考核成绩较差人员提出改进方向、意见，对不合格人员及时劝退。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，被考核对象可向人力资源部申诉，人力资源部需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

### **2、考核结果归档**

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

## **九、附则**

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

**丽珠医药集团股份有限公司董事会**

**2022 年 8 月 30 日**