

浙江海正药业股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江海正药业股份有限公司（以下简称“公司”）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，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，制定了《浙江海正药业股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）及其摘要。

为保证本次限制性股票激励计划能够顺利实施，公司根据《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、规范性文件和《浙江海正药业股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本管理办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，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 2021 年限制性股票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

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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、考核对象

本办法的考核对象为本次激励计划确定的激励对象，即为公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干人员。

所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司任职并已与公司签署了劳动合同或聘用合同。

公司监事、独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女不得参加本计划。

四、考核机构

(一) 公司董事会负责制订与修订本办法, 并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

(二) 董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权, 负责组织和审核考核工作, 并监督考核结果的执行情况。

(三) 公司人力资源中心、财务管理中心等相关部门负责相关数据的收集和提供, 并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司人力资源中心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。

五、考核指标及考核标准

(一) 公司层面考核内容

本计划首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2021-2023 年三个会计年度, 每个会计年度考核一次。本计划首次授予的限制性股票达到下述业绩考核指标时方可解除限售:

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2020 年扣非后净利润为基数, 2021 年扣非后净利润增长率不低于 100%, 且该指标不低于同行业对标企业 75 分位值水平; 以 2020 年扣非后净资产收益率为基数, 2021 年扣非后净资产收益率增长率不低于 50%, 且该指标不低于同行业对标企业 75 分位值水平; 2021 年经营活动产生的现金流量净额为正; 2021 年主营业务收入占营业收入比例不低于 90%。
第二个解除限售期	以 2020 年扣非后净利润为基数, 2022 年扣非后净利润增长率不低于 200%, 且该指标不低于同行业对标企业 75 分位值水平; 以 2020 年扣非后净资产收益率为基数, 2022 年扣非后净资产收益率增长率不低于 80%, 且该指标不低于同行业对标企业 75 分位值水平; 2022 年经营活动产生的现金流量净额为正; 2022 年主营业务收入占营业收入比例不低于 90%。
第三个解除限售期	以 2020 年扣非后净利润为基数, 2023 年扣非后净利润增长率不低于 400%, 且该指标不低于同行业对标企业 75 分位值水平; 以 2020 年扣非后净资产收益率为基数, 2023 年扣非后净资产收益率增长率不低于 120%, 且该指标不低于同行业对标企业 75 分位值水

	平；2023年经营活动产生的现金流量净额为正；2023年主营业务收入占营业收入比例不低于90%。
--	--

本计划预留授予的限制性股票的解除限售考核年度为2022-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本计划预留授予的限制性股票解除限售的公司层面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2020年扣非后净利润为基数，2022年扣非后净利润增长率不低于200%，且该指标不低于同行业对标企业75分位值水平；以2020年扣非后净资产收益率为基数，2022年扣非后净资产收益率增长率不低于80%，且该指标不低于同行业对标企业75分位值水平；2022年经营活动产生的现金流量净额为正；2022年主营业务收入占营业收入比例不低于90%。
第二个解除限售期	以2020年扣非后净利润为基数，2023年扣非后净利润增长率不低于400%，且该指标不低于同行业对标企业75分位值水平；以2020年扣非后净资产收益率为基数，2023年扣非后净资产收益率增长率不低于120%，且该指标不低于同行业对标企业75分位值水平；2023年经营活动产生的现金流量净额为正；2023年主营业务收入占营业收入比例不低于90%。
第三个解除限售期	以2020年扣非后净利润为基数，2024年扣非后净利润增长率不低于600%，且该指标不低于同行业对标企业75分位值水平；以2020年扣非后净资产收益率为基数，2024年扣非后净资产收益率增长率不低于150%，且该指标不低于同行业对标企业75分位值水平；2024年经营活动产生的现金流量净额为正；2024年主营业务收入占营业收入比例不低于90%。

（二）激励对象个人层面的绩效考核

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“卓越”、“优秀”、“达标”、“需改进”四个等级，分别对应考核系数如下表所示：

不同的考核评价结果对应不同的解除限售比例：

考核结果	卓越	优秀	达标	需改进
解除限售比例	100%			0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象按照本管理办法规定比例解除限售其获授的限制性股票。激励对象在申请解除限售的前一个会计年度的绩效考核结果至少达到达标及以上，方可解除当期可解除限售的限制性股票。因个人层面考核导致激励对象当期未能解除限售的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格与回购时公司股票市场价格的孰低值（市场价格为董事会审议回购事项前1个交易日公司标的股票交易均价）。

六、考核程序

公司人力资源中心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，公司董事会负责考核结果的审核。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象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。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决。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。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源中心须保留绩效考核所有考核记录，考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬委员会统一销毁。

十、附则

1、本办法由董事会负责制定、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。

2、本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

浙江海正药业股份有限公司

董事会

2021年7月7日