

亿帆医药股份有限公司

2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

亿帆医药股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、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、核心管理人员、核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《亿帆医药股份有限公司 2019 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”或“股权激励计划”）。为保证公司本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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 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，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员、核心研发技术人员及核心业务人员等，不包括独立董事、监事和单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同

或聘用合同

第四条 考核机构及执行机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对高级管理人员等股权激励对象进行考核。

(二) 人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

(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收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求

本次股权激励计划首次授予部分的解除限售考核年度为2019-2021年三个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予的限制性股票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2018年净利润为基数，公司2019年净利润增长率不低于15% |
| 第二个解除限售期 | 以2018年净利润为基数，公司2020年净利润增长率不低于35% |
| 第三个解除限售期 | 以2018年净利润为基数，公司2021年净利润增长率不低于60% |

注：上述“净利润”、“净利润增长率”以经审计的归属于上市公司股东的净利润及经审计的归属于上市公司股东扣除非经营性损益的净利润敦高值并剔除本次计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若预留部分在2019年授予完成，则预留部分解除限售考核年度及业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分在2020年授予完成，则预留部分的解除限售考核年度2020-2021年两个会计年度，每个会计年度考核一次，预留部分各期业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期 | 业绩考核目标 |
|-------|--------|
|-------|--------|

| 解除限售期 | 业绩考核目标 |
|----------|---------------------------------------|
| 第一个解除限售期 | 以 2018 年净利润为基数，公司 2020 年净利润增长率不低于 35% |
| 第二个解除限售期 | 以 2018 年净利润为基数，公司 2021 年净利润增长率不低于 60% |

注：上述“净利润”、“净利润增长率”以经审计的归属于上市公司股东的净利润及经审计的归属于上市公司股东扣除非经营性损益的净利润孰高值并剔除本次计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

只有公司满足各年度业绩考核目标，所有激励对象对应考核年度的限制性股票方可解除限售。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率的利息之和。

（二）个人业绩考核要求

激励对象只有在上一年度公司达到上述公司业绩考核目标以及个人岗位绩效考核达标的前提下，才可解锁。具体解锁比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

激励对象个人绩效考核按照《亿帆医药股份有限公司2019年限制性股票激励计划实施考核管理办法》及公司现行绩效考核相关制度实施，个人绩效考核分为四个档次，各考核档次对应的解除限售比例如下：

| 考核评级 | 优秀 | 良好 | 合格 | 不合格 |
|------|----------|---------|---------|--------|
| 考核结果 | 91-100 分 | 81-90 分 | 71-80 分 | 70 分以下 |
| 解除比例 | 100% | 80% | 60% | 0 |

注：个人当年实际解除限售额度=解除比例×个人当年计划解除限售额度。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

第六条 考核程序

公司人力资源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委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每年考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会薪酬与考核委员会负责统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三）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。

亿帆医药股份有限公司董事会

2019 年 04 月 02 日