

大参林医药集团股份有限公司

2020 年度限制性股票激励计划实施考核管理办法

大参林医药集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2020 年度限制性股票激励计划（以下简称“本次限制性股票激励计划”）。

为保证本次限制性股票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》、《上海证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《大参林医药集团股份有限公司章程》、《大参林医药集团股份有限公司 2020 年度限制性股票激励计划(草案)》（以下简称“《2020 年激励计划（草案）》”）的相关内容，并结合公司的实际情况，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，保证公司本次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、考核范围

本办法适用于公司根据《2020 年激励计划（草案）》确定的参与本次限制性股票激励计划的所有激励对象。

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、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

1、首次授予限制性股票的业绩考核目标

本次限制性股票激励计划首次授予限制性股票的解除限售考核年度为2020-2022年三个会计年度，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
首次授予的限制性股票 第一个解除限售期	以2019年营业收入为基数，2020年营业收入增长率不低于25%
首次授予的限制性股票 第二个解除限售期	以2019年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于50%
首次授予的限制性股票 第三个解除限售期	以2019年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于75%

“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

2、预留部分限制性股票的业绩考核目标

预留部分限制性股票应在本次限制性股票激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定预留激励对象。

①若预留部分限制性股票于2020年度授出，则各年度业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核目标
预留限制性股票第一个 解除限售期	以2019年营业收入为基数，2020年营业收入增长率不低于25%
预留限制性股票第二个 解除限售期	以2019年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于50%
预留限制性股票第三个 解除限售期	以2019年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于75%

“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

②若预留部分限制性股票于2021年度授出，则各年度业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核目标
预留限制性股票第一个 解除限售期	以2019年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于50%
预留限制性股票第二个 解除限售期	以2019年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于75%

“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

3、在解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜；若限制性股票因公司未满足上述业绩考核目标而未能解除限售，由公司按授

予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（二）个人层面业绩考核要求

公司管理层、人力资源部和相关业务部门将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象解除限售的比例。

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年可解除限售额度×个人层面解除限售比例

激励对象的绩效评价结果分为四个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

评价等级	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%	80%	60%	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。

六、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期间前一个会计年度。

（二）考核次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2020 年、2021 年、2022 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象解除限售的资格及解除限售的股票数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、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，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。公司董事会负责最终考核结果的审核。

九、考核结果管理

（一）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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核

工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核并确定最终考核结果。考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，证券事务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证券事务部负责统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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）本办法经公司股东大会审议通过并自本次限制性股票激励计划生效后实施。

大参林医药集团股份有限公司

2020 年 11 月 23 日