
沈阳兴齐眼药股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

(2018 年 9 月)

沈阳兴齐眼药股份有限公司（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，充分调动本公司董事、高级管理人员、中层管理人员和核心骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，公司拟实施 2018 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》以及其他法律法规、规范性文件和《公司章程》以及股权激励计划的规定，结合公司实际情况，特制订本管理办法。（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动本公司董事、高级管理人员、中层管理人员和核心骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

二、考核原则

考核评价坚持公正、公开、公平的原则，严格按照股权激励计划年度经营目标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、考核范围

本激励计划授予的激励对象共计 49 人，包括：

- 1、公司董事；
- 2、公司高级管理人员；
- 3、中层管理人员和核心骨干人员；

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事及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。本激励计划的激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划。

以上激励对象中，公司高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时与公司或公司的子公司具有雇佣或劳务关系。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

(二) 公司人力资源部成立考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责及报告工作；

(三) 公司人力资源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；

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益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

本激励计划的解除限售考核年度为 2019 年至 2021 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核指标
限制性股票 第一个解除限售期	2019 年公司营业收入不低于 5 亿元；
限制性股票 第二个解除限售期	2020 年公司营业收入不低于 6 亿元；
限制性股票 第三个解除限售期	2021 年公司营业收入不低于 7 亿元；

注：本计划中所指净利润或计算过程中所需使用的净利润指标均以经审计扣除非经常性损益后为计算依

据。

当上述公司业绩条件未达到考核目标时，所有激励对象对应当年可解除限售的限制性股票不得解除限售也不得递延至下一年解除限售，由公司统一按照授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

若激励对象在上一年度绩效考核合格及以上的，则当年度可按照本计划的相关规定对该期内可解除限售部分的限制性股票申请解除限售。若激励对象在上一年度绩效考核不合格，则当年可解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

个人层面上一年度考核结果	个人层面系数（N）
良好及以上	100%
合格	80%
不及格	0%

六、考核结果的运用

（一）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，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银行同期存款利息之和。

（二）若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面系数(N)×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，回购价格为授予价格。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请解除限售限制性股票的前一会计年度。

（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。

八、考核程序

(一) 公司财务部根据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;

(二) 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报告上交董事会薪酬与考核委员会;

(三) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告, 审核激励对象考核结果, 董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的解除限售资格及数量过程中, 相关关联董事应予以回避;

(四) 董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象解除限售的股票数量。

九、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) 考核结果归档

1、考核结束后, 人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性, 绩效记录上不允许涂改, 若要重新修改或重新记录, 须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 10 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

(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股权激励计划生效后实施。

沈阳兴齐眼药股份有限公司

董事会

2018年9月10日