

北京北陆药业股份有限公司 限制性股票激励计划实施考核管理办法（草案）

为保证北京北陆药业股份有限公司（以下简称“北陆药业”或“公司”）2019年限制性股票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、中层管理人员和核心技术（业务）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，现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规、规范性文件及北陆药业《公司章程》的规定，特制定《北京北陆药业股份有限公司2019年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司的激励与约束机制，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，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开、公平、公正的原则，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，实现公司价值最大化与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法的考核对象为董事会薪酬与考核委员会确定，并经董事会审议通过的股权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人

员及核心技术（业务）人员。

四、考核机构

由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作；由公司人力资源部、计财部负责考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；由公司董事会负责本办法的审批，并审议薪酬与考核委员会审核汇总后的考核结果。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

公司 2019 年限制性股票激励计划授予的限制性股票分三期解锁，解除限售考核年度为 2019 年、2020 年、2021 年。公司将对激励对象分年度进行绩效考核，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件之一。具体如下：

禁售期	解锁期	业绩考核指标	解锁比例
限制性股票授予日后的 12 个月	第一批于授予日后 12 个月后至 24 个月内解锁	以 2018 年营业收入为固定基数，2019 年公司营业收入增长率不低于 30%。	30%
	第二批于授予日后 24 个月后至 36 个月内解锁	以 2018 年营业收入为固定基数，2020 年公司营业收入增长率不低于 63%。	30%
	第三批于授予日后 36 个月后至 48 个月内解锁	以 2018 年营业收入为固定基数，2021 年公司营业收入增长率不低于 92%。	40%

上述“营业收入”以公司经审计的母公司报表数值为计算依据。若解锁期内任何一期未达到解锁条件，则当期可申请解锁的限制性股票不得解锁，由公司按照授予激励对象的价格回购后注销。在本次限制性股票激励计划有效期内，若公司实施包括但不限于非公开发行、重大资产重组等事项时，涉及收购公司的，该公司在被收购当年以及以后年度为公司带来的收入不计入上述考核指标。

（二）个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司薪酬与绩效考核相关管理办法组

织实施。激励对象只有在规定的考核年度内达到公司业绩目标，且个人绩效考核等级为良好及以上的前提下，才可按照规定的比例解除限售，未达解除限售条件的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

个人绩效考核结果对应的解除限售比例规定具体如下：

绩效考核结果	优秀及以上	良好	不达标
解锁比例	100%	85%	0

在本计划有效期内的各年度，如激励对象解锁期的前一年度绩效考核等级为优秀及以上时，当期计划解锁额度的解锁比例为100%；考核为良好时，当期计划解锁额度的解锁比例为85%，剩余无法解锁的15%额度作废，相应的限制性股票由公司按授予价格回购注销；考核为不达标时，当期计划解锁额度的解锁比例为0，相应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

1、考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划的考核年度为 2019—2021年三个会计年度，每年度考核一次。

七、解锁

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解锁资格及数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据。

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。

九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须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办公室负责统一销毁。

十一、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

北京北陆药业股份有限公司 董事会

二〇一九年九月十九日