

成都康弘药业集团股份有限公司

2021 年股票期权激励计划

考核实施管理办法

成都康弘药业集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，建立、健全公司长效激励机制，充分调动员工的积极性，吸引和留住优秀人才，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，制定并拟实施 2021 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”或“激励计划”）。

为保证公司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、法规和规范性文件、以及《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《成都康弘药业集团股份有限公司 2021 年股票期权激励计划考核实施管理办法》（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，建立和完善公司激励约束机制，保证本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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、中高层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，对董事会薪酬和考核委员会负责及报告工作。

（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整理，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要条件

本激励计划首次授予股票期权的行权考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，达到下述业绩考核指标时，激励对象获授的股票期权方可行权。

首次授予的激励对象各年度业绩考核要求如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2020 年经审计的净利润为基数，2021 年的净利润扭亏为盈
第二个行权期	以 2021 年经审计的净利润为基数，2022 年的净利润增长率不低于 10%
第三个行权期	以 2022 年经审计的净利润为基数，2023 年的净利润增长率不低于 10%

注：上述“净利润”指标计算以未扣除本次及后续激励计划激励成本前的净利润，且以扣除非经常损益后的归属于母公司股东的净利润作为计算依据，下同。

若预留授予股票期权于 2021 年授出，预留授予股票期权的考核年度及各考核年度公司业绩考核目标与首次授予部分相同。

若预留授予股票期权于 2022 年授出，预留授予股票期权的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，各年度公司业绩考核目标如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2021 年经审计的净利润为基数，2022 年的净利润增长率不低于 10%
第二个行权期	以 2022 年经审计的净利润为基数，2023 年的净利润增长率不低于 10%
第三个行权期	以 2023 年经审计的净利润为基数，2024 年的净利润增长率不低于 10%

各行权期内，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期已获授的股票期权不得行权，由公司注销。

（二）个人层面业绩考核条件

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关制度实施。董事会薪酬与考核委员会根据激励对象上一年度综合考评结果，将激励对象当年实际可行权的股票期权数量与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体如下：

考核结果（S）	S≥9分	8分≤S<9分	7分≤S<8分	S<7分
---------	------	---------	---------	------

行权比例	100%	90%	80%	0
------	------	-----	-----	---

各行权期内，在完成公司层面业绩考核的前提下，激励对象个人当期实际行权数量=个人层面行权比例×个人当期计划行权额度。

激励对象考核当年未能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予股票期权的考核期间为 2021-2023 三个会计年度；若预留部分的股票期权在 2021 年授予，亦考核 2021-2023 三个会计年度；若预留部分的股票期权在 2022 年授予，则考核 2022-2024 三个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划行权期间每年度考核一次。

七、考核程序

（一）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。

（二）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

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。

（二）考核结果应用

考核结果作为股票期权行权的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修改。

（二）若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件的有关规定执行。

（三）本办法自股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

成都康弘药业集团股份有限公司

董 事 会

二〇二一年六月十八日