

广州安必平医药科技股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证广州安必平医药科技股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“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（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他人员，实现公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司激励计划的顺利实施。

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，以实现本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

本办法适用于参与本激励计划所确定的激励对象：公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东、公司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）公司人力资源部门负责具体实施考核工作。人力资源部门对董事会薪酬与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提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责本办法的审批和考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可归属份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

（一）公司业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票考核年度为 2022-2025 四个会计年度，每个会计年度考核一次。对各考核年度的营业收入累计值（A）或净利润累计值（B）进行考核，根据上述任一指标完成情况确定公司层面归属比例 X，首次授予部分各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	该考核年度使用的营业收入或净利润累计值	营业收入（万）		净利润（万）	
			目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2022 年	2022 年营业收入或净利润	53,000	50,000	11,000	10,000
第二个归属期	2023 年	2022 年、2023 年两个会计年度营业收入或净利润累计值	116,000	106,000	24,000	21,000
第三个归属期	2024 年	2022 年、2023 年和 2024 年三个会计年度营业收入或净利润累计值	191,000	168,000	39,000	33,000
第四个归属期	2025 年	2022 年、2023 年、2024 年和 2025 年四个会计年度营业收入或净利润累计值	277,000	236,000	57,000	46,000

公司层面业绩考核对应的归属比例：

考核指标	考核指标完成比例	公司层面归属比例
年度营业收入累计值（A）	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	90%
	$A < A_n$	0
年度净利润累计值（B）	$B \geq B_m$	100%
	$B_n \leq B < B_m$	90%
	$B < B_n$	0
确定公司层面归属比例 X 值的规则	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时，X=100%；当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时，X=0；当考核指标 A、B 出现其他组合分布时，X=85%	

注：1、营业收入是指具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

2、净利润是指各期激励计划实施产生的股份支付摊销前归属于母公司所有者的净利润为计算依据。

(二) 公司预留权益分三期授予，考核期 2023 年-2025 年三个会计年度，考核指标和公司 2023 年-2025 年考核指标保持一致。

(三) 个人绩效考核要求

公司只有在规定的考核年度满足实施股权激励的业绩考核指标时，激励对象才可根据其个人绩效考核结果按比例予以归属。个人当期可归属比例的计算公式如下：

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A+、A、B、C、D、E 六个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

评价结果	A+	A	B	C	D	E
归属比例	100%	100%	100%	95%	60%	0

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面归属比例×公司层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的权益作废失效处理，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本激励计划考核期间为 2022-2025 年四个会计年度，公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核均为每年度考核一次。

七、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。

八、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

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工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后 5 日内与人力资源部沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

(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、为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

九、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激励计划生效后实施。

广州安必平医药科技股份有限公司董事会

2022 年 4 月 2 日