

杭州泰格医药科技股份有限公司

2022 年 A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步促进杭州泰格医药科技股份有限公司（以下称“公司”）建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，完善公司法人治理结构，充分调动公司激励对象的积极性与创造性，提高经营效率，保持公司良好的可持续发展态势，保证公司2022年A股限制性股票激励计划（以下称“本次激励计划”）的实施，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号—业务办理》等法律、法规、规范性文件及《杭州泰格医药科技股份有限公司章程》《杭州泰格医药科技股份有限公司2022年A股限制性股票激励计划（草案）》的规定，特制订《杭州泰格医药科技股份有限公司2022年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下称“本办法”）。

一、考核目的

制定本办法的目的是对本次激励计划的激励对象应满足的各项激励条件进行有效考核，从而确定被激励对象是否完成激励指标，达到激励条件，为本次激励计划执行中的授予、分配、归属（登记）等环节提供考核依据。

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，以实现本次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

本办法的考核范围为由公司董事会薪酬与考核委员会确定并经公司董事会审议通过的公司本次股权激励计划的所有激励对象，本激励计划的激励对象为公司（含全资子公司）的核心技术（业务）人员。

四、考核职责分工

- 1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。
- 2、公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权范围内负责领导与审核考核工作。
- 3、公司人力资源部负责具体实施考核工作。
- 4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核方法与考核内容

1、公司层面业绩考核

本激励计划考核期限为2022年至2025年，时间跨度为四个会计年度，以达到公司业绩考核目标作为激励对象获授限制性股票对应归属批次的归属条件之一。各年度绩效考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
首次授予限制性股票第一个归属期/预留限制性股票第一个归属期	2022 年及 2023 年	以 2021 年净利润为基数，2022 年和 2023 年净利润累积值较 2021 年增长 193%	以 2021 年净利润为基数，2022 年和 2023 年净利润累积值较 2021 年增长 160%
首次授予限制性股票第二个归属期	2023 年及 2024 年	以 2021 年净利润为基数，2023 年和 2024 年净利润累积值较 2021 年增长 266%	以 2021 年净利润为基数，2023 年和 2024 年净利润累积值较 2021 年增长 193%
首次授予限制性股票第三个归属期/预留限制性股票第二个归属期	2024 年及 2025 年	以 2021 年净利润为基数，2024 年和 2025 年净利润累积值较 2021 年增长 357%	以 2021 年净利润为基数，2024 年和 2025 年净利润累积值较 2021 年增长 266%

业绩目标完成值 (X)	公司层面归属比例 (Y)
$X \geq \text{业绩考核目标 A}$	100%

业绩目标完成值 (X)	公司层面归属比例 (Y)
业绩考核目标 $B \leq X < \text{业绩考核目标 A}$	80%
$X < \text{业绩考核目标 B}$	0

注：①上述“净利润”指标均指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

②以 2021 年扣非归母净利润为基数，公司 2022 年和 2023 年的扣非归母净利润累计值增长不低于 193% 的即为 “[(2022 年扣非净利润+2023 年扣非净利润)-2021 年扣非净利润]/2021 年扣非净利润 $\geq 193\%$ ”。其他 2 个业绩考核期的业绩考核指标计算方式同上。

③上述业绩考核目标不属于公司对投资者作出的业绩预测和业绩承诺，预留部分公司拟于 2023 年三季度报告披露之前进行授予。

若公司未满足上述业绩指标，所有激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

2、个人层面绩效考核要求

公司目前对个人绩效结果共有 A+、A、B、C、D 五类，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对象的实际归属的股份数量：

考核结果	A+	A	B	C	D
个人层面归属比例(Z)	100%				0%

激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量 $\times$ 公司层面归属比例(Y) $\times$ 个人层面归属比例(Z)。

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，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核周期

本办法对激励对象的考核周期为年度考核，年度考核周期以会计年度为准。

七、考核程序

1、考核对象的上级主管作为评估人，在年初制定考核目标，获得上一级领导批准后和员工沟通，协商一致后签订《绩效承诺书》，经董事会薪酬与考核委员会审核后，报董事会备案并执行。

2、每年年底，评估人完成绩效考核，将《绩效评估表》和员工进行绩效沟通并请员工签字；评估人将完成的《绩效考核表》电子版及签字后的纸质版交给公司人力资源部存档。

3、每年度末至下一年度初期，公司董事会薪酬与考核委员会组织对激励对象进行考核。公司人力资源部负责具体考核操作，对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成绩效考核报告，提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

八、考核结果反馈、申诉及应用

1、考核结果反馈、申诉

考核结果反馈每次考核结束后，由公司人力资源部统一制作反馈表一式二份，一份报公司董事会薪酬与考核委员会备案，另一份反馈至激励对象本人。

激励对象对考核期内考核结果若有重大异议，可在获知考核结果后15天内，填写《考核结果申诉表》向公司人力资源部提出申诉；公司人力资源部须及时调查相关情况，并提出处理意见报公司董事会薪酬与考核委员会审核并作出处理。

2、考核结果应用

考核结果作为公司本次激励计划的归属依据。

九、绩效考核记录归档

1、公司人力资源部保留绩效考核所有考核记录。

2、考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

3、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

十、附则

1、具体考核指标根据公司实际情况可进一步细化和调整。

2、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章或其他规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章或其他规范性文件为准。

3、本办法自公司股东大会审议通过之日起施行。

杭州泰格医药科技股份有限公司董事会

二〇二二年十月二十六日