

# 甘李药业股份有限公司

## 2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

甘李药业股份有限公司（“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，充分调动公司员工的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，公司制订了《甘李药业股份有限公司 2021 年股票期权激励计划（草案）》（“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本股权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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

### 第三条 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，具体包括公司（含子公司）董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干，不包括独立董事、监事和单独或

合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

#### 第四条 考核机构及执行机构

(一) 董事会薪酬与考核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、财务部等相关部门负责具体考核工作，负责向薪酬与考核委员会的报告工作；

(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) 公司董事会负责考核结果的审核。

#### 第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否行权将根据公司、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

本股权激励计划授予的股票期权，在行权期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次及预留部分股票期权 第一个行权期	该行权期业绩考核目标需满足以下条件之一： (1) 2021年至2023年，在公司每年研发费用占营业收入的比例不超过15%的情况下（如果超过15%，则需剔除超过部分的研发费用对当年净利润的影响），公司净利润复合增长率不低于15%； 或者： (2) 2021年至2023年，公司累计申报并获得受理的药物IND申请不少于5个，其中新药不少于2个；累计递交上市申请项目药物不少于1个。
首次及预留部分股票期权 第二个行权期	该行权期业绩考核目标需满足以下条件之一： (1) 2021年至2024年，在公司每年研发费用占营业收入的比例不超过15%的情况下（如果超过15%，则需剔除超过部分的研发费用

	对当年净利润的影响)，公司净利润复合增长率不低于15%； 或者： (2) 2021年至2024年，公司累计申报并获得受理的药物IND申请不少于8个，累计进入3期临床2个，其中新药不少于1个；累计递交上市申请项目药物不少于2个。
首次及预留部分股票期权 第三个行权期	该行权期业绩考核目标需满足以下条件之一： (1) 2021年至2025年，在公司每年研发费用占营业收入的比例不超过15%的情况下（如果超过15%，则需剔除超过部分的研发费用对当年净利润的影响），公司净利润复合增长率不低于15%； 或者： (2) 2021年至2025年，公司累计申报并获得受理的药物IND申请不少于12个，累计进入3期临床药物不少于5个，其中新药不少于2个；累计递交上市申请项目药物不少于3个。

注：上述“净利润”指标均以归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

## （二）激励对象个人层面的绩效考核要求

薪酬委员会将对激励对象分年度进行考核，并依据考核结果确定其行权的比例，激励对象个人当年实际行权额度=个人层面行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象的年度考核实行百分制打分，每位激励对象的考核得分占百分的比例即该位激励对象当年个人层面行权比例。每年度激励对象的最低考核得分为 0 分，最高考核得分为 100 分。比如，某激励对象在年度考核中得分 80 分，则该激励对象当年个人层面行权比例为 80%。

激励对象当年不能行权的股票期权，由公司注销。

## 第六条 考核程序

公司人力资源部、财务部等相关部门在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薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

## 第七条 考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

## （二）考核次数

本激励计划授予的股票期权，在行权期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，每年考核一次。

## 第八条 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、财务部、内审部等相关部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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或等级。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

### （二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部、财务部等相关部门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 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

## 第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

(三) 本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

甘李药业股份有限公司  
董事会