

无锡药明康德新药开发股份有限公司

2019 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证无锡药明康德新药开发股份有限公司（以下简称“公司”）2019年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的董事、高层（高级）管理人员、中层管理人员及技术骨干、公司基层管理人员及技术人员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，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司核心员工中长期激励机制，通过对公司任职的董事、高层（高级）管理人员、中层管理人员及技术骨干、基层管理人员及技术人员进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司股权激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

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，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票与股票期权激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

- 1、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。
- 2、公司人力资源部门、财务部及其他相关部门负责相关数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

(1) 首次授予限制性股票（含特别授予部分）与股票期权的公司业绩考核要求

首次授予的限制性股票（含特别授予部分）与股票期权在 2019-2021 的三个会计年度中，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售/行权条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售/行权期	业绩考核目标
首次授予第一个解除限售/行权期	定比2018年，公司2019年营业收入增长额不低于人民币15亿元
首次授予第二个解除限售/行权期	定比2018年，公司2020年营业收入增长额不低于人民币30亿元
首次授予第三个解除限售/行权期	定比2018年，公司2021年营业收入增长额不低于人民币45亿元

注：上述“营业收入”以公司合并报表的营业收入为计算依据。特别授予部分第四个解除限售期无业绩考核。

若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应期间可解除限售的限制性股票由公司回购，可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

(2) 预留权益（限制性股票与股票期权）的公司业绩考核要求

本激励计划预留权益将分年度进行绩效考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售/行权条件之一。

① 若预留权益在 2019 年度授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售/行权期	业绩考核目标
第一个解除限售/行权期	定比2018年，公司2019年营业收入增长额不低于人民币15亿元
第二个解除限售/行权期	定比2018年，公司2020年营业收入增长额不低于人民币30亿元
第三个解除限售/行权期	定比2018年，公司2021年营业收入增长额不低于人民币45亿元

② 若预留权益在 2020 年度授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售/行权期	业绩考核目标
第一个解除限售/行权期	定比2018年，公司2020年营业收入增长额不低于人民币30亿元
第二个解除限售/行权期	定比2018年，公司2021年营业收入增长额不低于人民币45亿元

第三个解除限售/行权期	定比2018年，公司2022年营业收入增长额不低于人民币60亿元
-------------	----------------------------------

注：上述“营业收入”以公司合并报表的营业收入为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应期间可解除限售的限制性股票由公司回购，可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、个人层面绩效考核要求

根据公司制定的《员工绩效管理制度》，薪酬与考核委员会将对获授限制性股票/股票期权激励对象的每个考核年度（特别授予部分的第四个解除限售期无绩效考核）的综合考评进行评级，并依照激励对象的绩效考核结果确定其实际解除限售/行权比例，个人当年实际解除限售/行权数量=标准系数×个人当年计划解除限售/行权数量，绩效考核结果为 B（含 B-）及以上，对应标准系数为 100%，B 以下为 0。

六、考核次数

激励计划限制性股票解除限售、期权行权期间每年度一次（特别授予部分的第四个解除限售期无绩效考核）。

七、考核程序

1、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。

2、公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门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、考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，在考核结束后，由公司相关绩效考核评价人就考核结果向员工进行正式的反馈沟通。

对年度绩效评估结果有异议的员工可以向部门主管或人力资源部门申诉。基于《员工绩效管理制度》中的绩效申诉流程进行。

九、考核结果归档

1、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

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，须当事人签字。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

无锡药明康德新药开发股份有限公司董事会

2019年7月19日