

## (上接A31版)

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥中国证监会认定的其他情形。

## 2、限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

（1）公司未发生以下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生以下任一情形：

①最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

②最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象对本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购。

（3）公司层面绩效考核要求

本激励计划限制性股票解除限售考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计度考核一次，各年业绩考核目标如下表所示：

考核指标		考核目标			
第一个解除限售期		以2020年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于10%；或2021年扣非归母净利润增长率不低于10%。			
第二个解除限售期		以2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于20%；或2022年扣非归母净利润增长率不低于20%。			
第三个解除限售期		以2020年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于30%；或2023年扣非归母净利润增长率不低于1,000万元。			

若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年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购，回购价格为授予价格。

（4）个人层面绩效考核要求

薪酬与考核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解除限售的比例，若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面可解除限售比例。

激励对象个人绩效考评结果按照AA（卓越）、A（优秀）、B（良好）、C（待改进）、D（基本合格）、E（不合格）六个考核等级进行归类，并提交人力资源部备案。

考核分数	>105分	96-105分	88-95分	80-87分	60-79分	<60分
考核等级	AA	A	B	C	D	E
个人层面解除限售比例	100%	90%	80%	0		

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

限制性股票考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为营业收入或净利润指标。营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，不断增加的营业收入，是企业生存的基础和发展的条件。多年来，公司始终坚持国际化的路线，公司的多款原料药和无菌注射剂已分别通过美国FDA和欧盟EMA的GMP检查，产品已出口美国；注射用胸腺法新及注射用比伐芦定均为仿制药质量和疗效一致性评价，公司采用营业收入增长率作为业绩考核指标有利于公司成长能力和行业竞争力的提升；净利润指标反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。公司设置的净利润考核指标为2021年实现归属上市公司股东的净利润扭亏为盈，2022-2023年连续盈利并将于2023年达成归属于上市公司股东的净利润不低于1,000万元的目标，有利于促进公司在保证研发能力的情况下优化商务环境和财务结构，提升公司盈利能力。公司所设定的考核目标是充分考虑了公司目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象对前一年度绩效考评结果，确定激励对象是否达到解除限售条件，能够达到本次激励计划的考核目的。

（7）限制性股票激励计划的调整方法和程序

1、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划草案公告日至激励对象完成限制性股票登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$O = O_0 \times (1 + n)$

其中：O为调整前的限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股市价经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；O<sub>0</sub>为调整后的限制性股票数量。

（2）配股

$O = O_0 \times (1 + n) + (P_1 + P_2 \times n)$

其中：O<sub>0</sub>为调整前的限制性股票数量；P<sub>1</sub>为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub>为配股价格。

（3）缩股

$O = O_0 \times n$

其中：O<sub>0</sub>为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；O为调整后的限制性股票数量。

（4）派息

公司在发生派息的情况下，限制性股票数量不做调整。

2、回购价格的调整方法

若在本激励计划草案公告日至激励对象完成限制性股票登记期间，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$P = P_0 + (1 + n)$

其中：O<sub>0</sub>为调整前的授予价格；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P<sub>0</sub>为调整后的授予价格。

（2）配股

$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) + [P_1 \times (1 + n)]$

其中：P<sub>0</sub>为调整前的授予价格；P<sub>1</sub>为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub>为配股价格；n为配股的比例（即每股市价经配股前公司总股本的比例）；P<sub>0</sub>为调整后的授予价格。

（3）缩股

$P = P_0 \times n$

其中：P<sub>0</sub>为调整前的授予价格；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；O为调整后的授予价格。

（4）派息

$P = P_0 - V$

其中：P<sub>0</sub>为调整前的授予价格；V为每股的派息额；P<sub>0</sub>为调整后的授予价格。

3、公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予数量及授予价格不做调整。

4、限制性股票激励计划调整的程序

当出现前述情形时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

（八）限制性股票会计处理

按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、会计处理方法

（1）授予日

根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认银行存款、股本和资本公积。

（2）限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，将取得职工

提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益或负债。

（3）解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分股票未被解除限售而被公司回购，按照会计准则及相关规定处理。

（4）限制性股票公允价值及确定方法

财政部于2006年1月10日发布了《企业会计准则第11号——股份支付》和《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》，并于2007年1月1日起在上市公司范围内施行。公司以市价为基础，以2021年3月2日为计算的基准日，对授予的限制性股票的公允价值进行了预测；授予时进行正式测算，在测算日，每限制性股票的股份支付公允价值=公司股

票的市场价格×授予价格，为每股192元。

2、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司依据会计准则的相关规定，确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按解除限售比例进行分期间摊销。

（5）激励对象因离职而解除限售的限制性股票的公允价值

激励对象因离职而解除限售的，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件，激励对象因绩效考核结果不再纳入行权条件。

（6）激励对象因退休而解除限售的限制性股票的公允价值

激励对象因退休而解除限售的，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（7）激励对象因丧失劳动能力而离职的限制性股票的公允价值

激励对象因丧失劳动能力而离职的，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（8）激励对象因退休而解除限售的限制性股票的公允价值

激励对象因退休而解除限售的，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（9）激励对象因丧失劳动能力而离职的限制性股票的公允价值

激励对象因丧失劳动能力而离职的，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（10）激励对象因退休而解除限售的限制性股票的公允价值

激励对象因退休而解除限售的，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（11）激励对象因丧失劳动能力而离职的限制性股票的公允价值

激励对象因丧失劳动能力而离职的，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（12）激励对象因退休而解除限售的限制性股票的公允价值

激励对象因退休而解除限售的，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（13）激励对象因丧失劳动能力而离职的限制性股票的公允价值

激励对象因丧失劳动能力而离职的，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（14）激励对象因退休而解除限售的限制性股票的公允价值

激励对象因退休而解除限售的，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（15）激励对象因丧失劳动能力而离职的限制性股票的公允价值

激励对象因丧失劳动能力而离职的，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（16）激励对象因退休而解除限售的限制性股票的公允价值

激励对象因退休而解除限售的，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（17）激励对象因丧失劳动能力而离职的限制性股票的公允价值

激励对象因丧失劳动能力而离职的，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（18）激励对象因退休而解除限售的限制性股票的公允价值

激励对象因退休而解除限售的，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（19）激励对象因丧失劳动能力而离职的限制性股票的公允价值

激励对象因丧失劳动能力而离职的，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（20）激励对象因退休而解除限售的限制性股票的公允价值

激励对象因退休而解除限售的，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（21）激励对象因丧失劳动能力而离职的限制性股票的公允价值

激励对象因丧失劳动能力而离职的，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（22）激励对象因退休而解除限售的限制性股票的公允价值

激励对象因退休而解除限售的，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（23）激励对象因丧失劳动能力而离职的限制性股票的公允价值

激励对象因丧失劳动能力而离职的，其个人绩效考核结果不再纳入