

云南白药集团股份有限公司

2020 年股票期权激励计划实施考核管理办法

云南白药集团股份有限公司（以下简称为“云南白药”或“公司”）为进一步完善公司治理结构，建立、健全共创共享的长效激励约束机制，完善公司治理结构，增强公司管理团队及核心骨干员工的责任感、使命感，提升公司对核心人才的吸引力和凝聚力。通过将公司、股东及核心骨干利益的深度融合，有效提高公司核心竞争能力，确保公司长远战略目标的实现及可持续发展，充分保障公司股东权益，拟实施公司 2020 年股票期权激励计划。

为保证激励计划的顺利实施，确保股票期权授予与行权契合公司的实际管理需要，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核原则

- 1、考核制度及方法公开化，考核过程程序化、规范化。
- 2、考核指标尽可能量化，并应明确界定该项指标的定义及衡量方法；对于难以量化的行为指标，应通过结果描述、关键事件记录方式进行客观评价。

3、考核指标及考核结果必须与被考核人沟通确认，被考核人对考核结果存在异议时，可向本单位或上一级主管单位绩效考核部门反馈。

4、股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与素质能力相结合的原则。

二、考核范围

本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括：公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干（含控股子公司相关人员）。

三、考核机构及职责

1、公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

4、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

四、考核制度

1、公司董事、高级管理人员、中层管理人员绩效评价工作按照领导人员绩效管理具体规定实施。

2、公司核心技术（业务）骨干（含控股子公司相关人员）绩效评价工作按照公司及各单位相应的评价办法执行。

五、考核期间和次数

考核期间为激励对象在每一行权期所对应的前一会计年度。考核实施次数为股权激励期间每年度一次。

六、考核内容和方法

激励对象获授的权益能否行权将根据公司层面业绩考核和个人层面绩效考核两个层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核要求

公司本次激励计划在2020年-2022年期间分年度进行业绩考核，以达到绩效考核目标作为激励对象行权条件之一。

（1）首次授予的股票期权行权的业绩条件如下表所示：

行权期	业绩考核指标
首次授予的股票期权 第一个行权期	公司需满足下列两个条件：2020年净资产收益率不低于10%，且2020年度现金分红比例不低于40%
首次授予的股票期权	公司需满足下列两个条件：2021年净资产收益率不低于10.5%，

第二个行权期	且 2021 年度现金分红比例不低于 40%
首次授予的股票期权 第三个行权期	公司需满足下列两个条件：2022 年净资产收益率不低于 11%， 且 2022 年度现金分红比例不低于 40%

(2) 若预留授予的股票期权在 2020 年授予完成，考核目标则与上述首次授予部分一致；若预留部分在 2021 年授予完成，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核指标
预留授予的股票期权 第一个行权期	公司需满足下列两个条件：2021 年净资产收益率不低于 10.5%， 且 2021 年度现金分红比例不低于 40%
预留授予的股票期权 第二个行权期	公司需满足下列两个条件：2022 年净资产收益率不低于 11%， 且 2022 年度现金分红比例不低于 40%

注：以上“净资产收益率”是以归属于上市公司股东的净利润和归属于上市公司股东的净资产为计算依据的加权平均净资产收益率，指标计算均以激励成本摊销前的净利润作为计算依据；如本激励计划有效期内，公司实施公开发行或非公开发行、重大资产重组等影响净利润、净资产的事项，应在计算净资产收益率时剔除该事项的影响。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可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、个人业绩考核要求

激励对象只有在上一年度达到公司业绩考核目标，以及个人绩效考核满足条件的前提下，才可行权，具体行权比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

个人绩效考核级别	公司业绩考核 完成情况	可行权比例

A (优秀)	完成	100%
B (良好)		
C (合格)		
(不合格)		0%

七、考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司财务部、人力资源部等相关职能部门，根据公司年度确定的关键性工作和任务，通过与激励对象的互动，确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核个人工作业绩的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象若需要调整年初制定的考核方案，须经直接上级审核后向董事会薪酬与考核委员会备案。

3、提供数据的相关业务部门对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下对各事业部和激励对象进行考核，最后由人力资源部形成绩效考核报告。

5、公司人力资源部将本次股票期权激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做

出决议。由公司各级人力资源部门在考核结束后 7 个工作日内将考核结果反馈至激励对象本人。

6、如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起 7 日内向所在部门的人力资源部门提出申诉，人力资源部门可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划行权实施的依据。全部申诉程序，应在考核完成两周内结束。

八、考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，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。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、考评主体应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消考评主体资格。

九、附则

- 1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法经公司股东大会审议通过并自公司 2020 年股票期权激励计划生效后实施。

云南白药集团股份有限公司

2020 年 4 月