重药控股股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了建立与公司业绩和长期战略紧密挂钩的激励机制，完善整体薪酬结构体系，充分调动公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干的积极性，为公司业绩长期持续发展奠定人力资源竞争优势。重药控股股份有限公司（以下简称“重药控股”或“公司”）根据国家有关规定和公司实际，特制定本实施考核管理办法（以下简称“本办法”）。

一、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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

二、考核范围

本办法适用于参与公司股权激励计划的所有激励对象。

三、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司组织与人力资源部负责具体实施考核工作。组织与人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司组织与人力资源部、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。

四、考核体系

（一）公司层面业绩考核

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	公司 2021 年基本每股收益不低于 0.51 元/股；公司 2021 年加权平均净资产收益率不低于 9.60%；以 2019 年为基数，公司 2021 年净利润增长率不低于 22.04%；公司 2021 年经营活动产生的现金流量净额为正。
第二个解锁期	公司 2022 年基本每股收益不低于 0.56 元/股；公司 2022 年加权平均净资产收益率不低于 9.70%；以 2019 年为基数，公司 2022 年净利润增长率不低于 34.40%；公司 2022 年经营活动产生的现金流量净额为正。
第三个解锁期	公司 2023 年基本每股收益不低于 0.62 元/股；公司 2023 年加权平均净资产收益率不低于 9.80%；以 2019 年为基数，公司 2023 年净利润增长率不低于 48.28%；公司 2023 年经营活动产生的现金流量净额为正。

注：1、上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准。

2、基本每股收益、加权平均净资产收益率和净利润增长率中的“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润（扣除股权激励费用的影响）。

3、在股权激励有效期内，在计算基本每股收益和加权平均净资产收益率时，若公司当年实施公开发行或非公开发行、资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细等行为，新增加的股本和净资产不计入当年以及未来年度股本和净资产增加额的计算。

由本限制性股票激励产生的激励成本将在经常性损益中列支。若解除限售条件未达成，则激励对象当年限制性股票不可解除限售，由公司按

授予价格与市场价格的孰低值回购注销。

（二）激励对象个人层面绩效考核

公司根据激励对象所处岗位的不同性质设置相应的考核目标及考核办法，充分发挥激励对象在岗位上的积极能动任用。

1、公司高管人员

结合公司董事会审议通过的《高管人员考核评价和薪酬管理办法》，公司高管人员年度考核包括经营业绩考核、党的建设考核、综合测评，根据年度各项指标完成情况进行评分，经董事会审核后，形成年度考核结果，具体考核权重如下：

考核对象	经营业绩	党建工作	综合测评	重点工作
董事长/党委书记	70%	20%	10%	——
总裁	80%	10%	10%	——
高管副职	70%	——	10%	20%

2、分、子公司领导班子成员

结合公司《企业负责人综合考核评价及薪酬管理办法》，年度综合考核评价体系由经营业绩考核、党建工作考核、综合测评、重点工作和专业考核组成，且根据岗位性质的不同各项指标权重不同，具体权重如下：

考核对象	经营业绩	党建工作	综合测评	重点工作	专业考核
主要负责人	85%	10%	5%	——	——
外派董事长	85%	10%	5%	——	集团相关人员
	60%				40%
专职书记/副书记	50%	40%	10%	——	——
副总经理	60%	——	10%	30%	——

3、职能部门人员

结合公司《职能部门绩效考核管理办法》，采取季度考核与年度考核、定量考核和定性考核、公司经营业绩与个人工作业绩相结合的方式，充分发挥激励对象在岗位上的积极作用。主要适用的考核指标如下：

考核指标		权重		
营业收入完成率		20%		
利润总额完成率		30%		
工作完成情况	指标	50%	主要负责人	副职
	工作计划		70%	60%
	工作履职能力		20%	20%
	工作态度		10%	10%
	劳动纪律		—	10%

五、考核流程

1、公司及下属各单位按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各部门、各被考核对象的年度绩效目标，各单位、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

2、下一年度初期，公司组织相关部门对激励对象进行考核。

3、组织与人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成考核报告，提交董事会审批。

六、考核等级及评价标准

考核等级	评价标准
优秀（A）	考核得分在 90 分及以上
良好（B）	考核得分在 80 分（含）—90 分
称职（C）	考核得分在 70 分（含）—80 分
不称职（D）	考核得分在 70 分以下

七、考核结果的应用

考核结果作为激励对象解锁限制性股票的依据。

激励对象解锁时点上一年度个人考核等级为称职及以上，则其当期个人绩效表现达到解锁条件，对应部分的限制性股票解锁，个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度，考核等级及对应的标准系统如下：

考核结果	称职及以上			不称职
标准系数	1.0	1.0	1.0	0

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接上级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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与组织与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会申诉，董事会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

本办法自公司股东大会审议通过之日起施行，由公司董事会负责解释及修订。

重药控股股份有限公司董事会

2020年12月15日