

江中药业股份有限公司

2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法

(修订稿)

为保证江中药业股份有限公司(以下简称“公司”)股权激励计划的顺利进行,进一步完善人才管理机制,形成良好均衡的价值分配体系,激发公司经营管理层及核心骨干人才积极性,根据国家有关规定和公司实际,特制定《江中药业股份有限公司2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法》(以下简称“本办法”)。

一、考核目的

进一步完善人才管理机制,建立和完善公司激励约束机制,保证股权激励计划的顺利实施,充分发挥股权激励的作用,进而促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公平、公正、公开的原则,严格按照本办法和激励对象的业绩对激励对象进行评价,实现股权激励计划与激励对象工作业绩、工作能力及职业素养紧密结合,提高管理绩效,实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次股权激励计划所确定的所有激励对象。

四、考核机构与职责

董事会是本计划的执行管理机构,董事会下设的薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作,并根据考核结果确

定激励对象各限售期限限制性股票的解除限售资格与解除限售数量。公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司战略管理部、财务部、投资证券部等相关部门负责协助相关考核工作，包括相关数据的搜集和提供。

五、绩效考核评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本计划授予限制性股票各年度解除限售业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	1) 2022年投入资本回报率应不低于12.74%，且不低于对标企业75分位水平或同行业平均值； 2) 较2020年，2022年归母净利润年复合增长率应不低于6%，且不低于对标企业75分位水平或同行业平均值； 3) 2022年研发投入强度应不低于2.96%。
第二个解除限售期	1) 2023年投入资本回报率应不低于12.75%，且不低于对标企业75分位水平或同行业平均值； 2) 较2020年，2023年归母净利润年复合增长率应不低于6%，且不低于对标企业75分位水平或同行业平均值； 3) 2023年研发投入强度应不低于2.98%。
第三个解除限售期	1) 2024年投入资本回报率应不低于12.76%，且不低于对标企业75分位水平或同行业平均值； 2) 较2020年，2024年归母净利润年复合增长率应不低于6%，且不低于对标企业75分位水平或同行业平均值； 3) 2024年研发投入强度应不低于3.00%。

注：

1、投入资本回报率=归属于母公司股东的净利润*2 / (期初全部投入资本+期末全部投入资本)；其中，全部投入资本=股东权益(不含少数股东权益)+负债合计-无息流动负债-无息长期负债。

2、研发投入强度=研发经费投入/营业总收入。

3、在激励计划的解除限售期内，如公司有增发、配股、战略项目投资等事项导致投入资本回报率指标及归母净利润增长率指标变动的，考核时剔除该事项所引起的指标变动影响；为保持对标口径的一致，在计算对标样本的归母净利润增长率时剔除公允价值变动损益的影响。

4、在本计划有效期内，针对公司未来可能产生的影响公司业绩的行为（如依据上级有关部门决定的重大资产重组或企业响应国家政策号召而实施的相应战略举措），造成相关业绩指标不可比情况，则授权公司董事会对相应业绩指标进行还原或调整，并且报国资委备案。

预留限制性股票的考核年度、解除限售业绩条件与首次授予限制性股票一致。

（二）个人层面绩效考核

在授予环节，激励对象授予上一年度个人年度绩效考核结果必须达到70分及以上才能被授予。

在解除限售环节，激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额解除当期限制性股票的限售。依照激励对象的个人年度绩效考核结果确定其解除限售比例，个人当年实际解除限售额度=解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。

解除限售期内考核结果若为90分及以上则可以解除限售当期全部份额，若为70分（含）-90分则可以解除限售当期80%份额，若为70分以下则取消当期解除限售份额，当期全部份额由公司统一回购注销。具体如下：

考核结果	90（含）分以上	70（含）分-90分	70分以下
解除限售比例	100%	80%	0%

因个人绩效考核未获解除限售的限制性股票由公司按授予价格和回购时股票市场价格（董事会审议回购事项前1个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值予以回购注销。

六、考核程序

（一）公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合限售期公司业绩考核指标；

（二）公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责考

核的具体实施、考核结果的保存，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审核。

七、考核期间与考核次数

（一）考核期间

2022-2024年三个会计年度作为各解除限售期的考核年度。

（二）考核次数

本次限制性股票激励计划考核年度为2022-2024年三个会计年度，每年度考核一次。

八、考核结果管理

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后向被考核者通知考核结果。如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的5个工作日内向公司提出申诉。公司可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（二）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。

（三）人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的领导下，负责考核的具体实施、考核结果的保存。考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为三年。对于超过保存期限的文件与记录，可统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

江中药业股份有限公司董事会

2021年10月20日