

# 株洲千金药业股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证株洲千金药业股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，实现公司发展战略和经营目标，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

### 一、考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动千金药业的董事、高级管理人员及核心业务、技术、管理骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，实现股东价值最大化。

### 二、考核原则

- 1、坚持依法规范，公开透明，遵循法律法规和《公司章程》规定；
- 2、坚持股东利益、公司利益和员工利益相一致，有利于维护股东利益，有利于上市公司的可持续发展；
- 3、坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称，适度强化对公司管理层的激励力度。

### 三、考核范围

本办法适用于目前公司的董事、高级管理人员以及公司中层管理人员，不包括监事、独立董事以及由上市公司控股公司以外的人员担任的外部董事。

### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

### 五、绩效考评评价指标及标准

## （一）公司层面业绩考核

### 1、授予时考核条件：

2020 年营业收入不低于 2019 年度，且营业收入增长率不低于行业平均值；  
2020 年度加权平均净资产收益率（ROE）不低于 12%，且不低于行业平均值。

### 2、解除限售考核条件：

本次激励计划授予的限制性股票的考核年度为 2022 年度、2023 年度及 2024 年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

本计划首次授予限制性股票解除限售业绩考核如下表所示：

| 解锁期      | 业绩考核目标                                                                                                          |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第一个解除限售期 | 以2020年度营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于30%，2022年度的加权平均净资产收益率不低于12%，且以上两个指标不低于行业平均值；以2020年度的研发费用为基数，2022年度的研发费用增长率不低于20%。 |
| 第二个解除限售期 | 以2020年度营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于50%，2023年度的加权平均净资产收益率不低于12%，且以上两个指标不低于行业平均值；以2020年度的研发费用为基数，2023年度的研发费用增长率不低于35%。 |
| 第三个解除限售期 | 以2020年度营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于75%，2024年度的加权平均净资产收益率不低于12%，且以上两个指标不低于行业平均值；以2020年度的研发费用为基数，2024年度的研发费用增长率不低于50%。 |

注：①同行业公司按照申万行业“医药生物—中药”标准划分。同行业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，公司董事会可以在考核时剔除或更换样本。

②在股权激励有效期内，若公司本年度及未来实施公开发行或非公开发行等产生影响净资产的行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入当年及次年的考核指标计算范围。

③加权平均净资产收益率中的净利润计算依据为摊销公司因实施股权激励所涉及股份支付费用前的归属于上市公司股东的净利润。

## （二）个人层面考核

激励对象个人绩效考核结果划分为 4 个等级，具体按公司相关规定执行。根据个人的绩效评价结果确定当期的解除限售比例，个人当期实际解除限售额度=标准系数×个人当期计划解除限售额度，具体以公司与激励对象签署的《限制性股票授予协议书》约定为准。考核等级对应系数具体见下表：

| 考核结果 | 优秀   | 良好   | 合格  | 不合格 |
|------|------|------|-----|-----|
| 标准系数 | 100% | 100% | 80% | 0%  |

激励对象上一年度考核合格后才具备限制性股票当年度的解除限售资格。

预留部分的限制性股票解除限售的业绩条件同首次获授的限制性股票解除限售的业绩条件。

因公司层面业绩考核不达标或个人层面绩效考核导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得解除限售且不得递延至下期解除限售，由公司按照本计划的规定回购注销。

## **六、考核期间与次数**

### **（一）考核期间**

激励对象获授限制性股票的考核年度为 2020 年度，解除限售考核年度分别为 2022 年、2023 年、2024 年。

### **（二）考核次数**

本次激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次，个人层面考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

## **七、考核程序**

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提交董事会薪酬与考核委员会。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

## **八、考核结果的反馈及应用**

### **（一）考核结果反馈与申诉**

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核情况对考核结果进行修正，同时通报给被考核者。

3、考核结果作为限制性股票可解除限售的依据。

### **（二）考核结果归档**

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限不少于 5 年。

## 九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修改。如果本办法与最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

2、本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

千金药业股份有限公司董事会

2021 年 11 月 25 日