

陕西盘龙药业集团股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

陕西盘龙药业集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心管理团队以及业务骨干的主动性和创造性，提升公司凝聚力，并为稳定优秀人才提供一个良好的激励平台，使其更诚信勤勉地开展工作，以保障公司业绩稳步提升，助力公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”或“本计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保障公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而助力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，以实现股权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。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核对激励对象的考核工作；

（二）公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（三）公司人力资源部、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准确性负责；

(四) 公司董事会负责考核结果的审批。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在 2022 年-2025 年的 4 个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件之一。本激励计划各年度公司业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	以公司 2021 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于【25】%；
第二个解除限售期	以公司 2021 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于【56】%；
第三个解除限售期	以公司 2021 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于【95】%。
第四个解除限售期	以公司 2021 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于【140】%。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象对应当期计划解除限售的限制性股票均不可解除限售，由公司按授予价格回购注销。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核按照《2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行考核，本次激励对象包括高级管理人员、中层管理人员、核心业务/技术骨干，其考核分别如下：

1、高级管理人员、中层管理人员

股权激励考核与公司年度营业收入增长情况达成情况挂钩，权重比例为 100%。

2、核心业务/技术骨干

股权激励考核与公司年度营业收入增长情况和个人年度绩效综合考评结果挂钩，其中公司年度营业收入增长率权重比例 30%，个人年度绩效综合考评结果权重比例为 70%。

管理人员以年度营业收入增长率为考核结果（实际营业收入增长率/目标营业收入增长率*100），核心业务/技术骨干以综合（实际营业收入增长率/目标营

业收入增长率*30+个人年度绩效考评结果*70)考核结果为准。根据个人的考评评价结果确定考评等级,原则上评价结果划分为A、B、C、D和E五个档次。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象实际解除限售的股份数量。

考核得分(S)	考核结果及等级	个人解除限售比例
$S > 95$	A	100%
$90 < S \leq 95$	B	100%
$85 < S \leq 90$	C	90%
$70 < S \leq 85$	D	80%
$S \leq 70$	E	0

在完成公司业绩考核的前提下,激励对象各年实际可解除限售的股份数量=个人当年计划可解除限售的股份数量 $\times$ 个人绩效考核结果对应的解除限售比例。

因个人层面绩效考核结果导致当期不可解除限售的限制性股票不得递延至下期解除限售,由公司回购注销,回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

本次股权激励计划的考核年度为2022年-2025年四个会计年度。

(二) 考核次数

考核期间每年度考核一次。

七、解除限售

(一) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告,确定被激励对象的解除限售资格及数量。

(二) 绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、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上交董事会薪酬与考核委员会。

九、考核结果的反馈及应用

(一) 被考核者有权了解自己的考核结果,员工直接主管及人力资源部应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果。

(二) 如被考核者对考核结果有异议,可与人力资源部沟通解决。如无法沟

通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（三）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

十、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部须保留所有绩效考核记录。

（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，须由考核记录员签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

十一、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）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

陕西盘龙药业集团股份有限公司

2022年8月25日