

江苏恩华药业股份有限公司
2024年限制性股票激励计划
实施考核管理办法

2024年6月

前言

江苏恩华药业股份有限公司（以下简称“恩华药业”或“公司”）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，充分调动员工的积极性和创造力，提高员工的凝聚力和公司竞争力，有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合，促进公司长期、持续、健康发展，公司拟对公司（含分公司及控股子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工进行股权激励，制定了《江苏恩华药业股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”、“本次激励计划”）。

为保证公司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《江苏恩华药业股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《江苏恩华药业股份有限公司2024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、总则

1、考核目的制定本办法的目的为对符合本次激励计划要求的激励对象进行有效考核，为本次激励计划执行过程中各限售期内限制性股票可否解除限售提供评价依据。

2、考核原则考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

3、考核范围本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象，具体包括以下几类：

- （1）董事、高级管理人员；
- （2）中层管理人员；
- （3）核心骨干员工。

以上激励对象中，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及本次激励计划的考核期内与公司具有雇佣关系或劳务关系。

二、考核组织职责权限

1、董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会指派职能部门人员组成考评委员会负责具体实施考核工作。

3、各部门负责人负责本部门的绩效考核工作，人力资源部负责监督与检查各部门绩效考核过程。

4、公司董事会负责本办法的审批。

三、考核体系

1、考核期间与次数

考核期间和次数考核期间为激励对象在每次解除限售安排所对应的规定考核年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

2、公司层面业绩考核要求

本次激励计划考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度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	以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于15%。
第二个解除限售期	以2023年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于33%。
第三个解除限售期	以2023年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于56%。

注：上述“净利润”指标以经审计的合并报表的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

3、个人层面绩效考核要求

激励对象的个人绩效考核个人考核结果对应的解除限售比例规定具体如下：

(1) 职能部门、生产部门、研发部门：

个人绩效考核结果对应的分值	对应解除限售比例
95以上（含95分）	100%
90分以上（含90分）-95分	90%
80分以上（含80分）-90分	80%
80分以下（不含80分）	0%

(2) 营销部门以及各分子公司：

综合指标达成率	对应解除限售比例
95%以上（含95%）	100%
90%以上（含90%）-95%	90%
80%以上（含80%）-90%	80%
80%以下（不含80%）	0%

4、考核结果的应用

必须同时满足以下所有条件激励对象方可申请当年可解除限售比例的限制性股票全部或部分解除限售：

(1) 公司层面的业绩要求：公司业绩指标达标；

(2) 激励对象的个人绩效考核要求：职能部门、生产部门和研发部门为 80 分及以上、营销部门和各分子公司综合指标达成率 80%及以上。

5、考核程序

(1) 各部门主管根据公司目标制定本部门年度目标、措施及计划、权重分配，填写各部门《激励对象绩效考核表》，经总经理审核后报董事会薪酬与考核委员会备案。

(2) 公司人力资源部跟踪目标达成情况，汇总考核数据，形成年度考核报表，报薪酬与考核委员会备案并审核通过。

(3) 在公司业绩达到股权激励计划设定的业绩指标时，个人绩效考核结果职能部门、生产部门和研发部门为 80 分及以上、营销部门和各分子公司综合指标达成率 80%及以上的激励对象方可申请当年可解除限售比例的限制性股票全部或部分解除限售。解除限售数量为个人当期可解除限售比例与各年度对应的可解除限售数量的乘积。

6、考核结果管理

(1) 考核指标和结果的修正考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

(2) 考核结果反馈被考核人有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作组应在考核结束后五个工作日内向被考核人告知考核结果。

(3) 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，档案保存三年。

四、附则

1、具体考核指标根据公司实际和工作变化可进一步细化和调整。

2、公司董事会负责制定与修订本办法。

3、公司董事会薪酬与考核委员会负责解释本办法。

4、本办法自公司股东大会审议通过之日起实施。

江苏恩华药业股份有限公司

2024年6月12日