

# 金陵药业股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证金陵药业股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年限制性股票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，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关法律、法规和公司实际，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司治理结构，建立健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，保证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，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

1. 考核制度及方法公开化，考核过程程序化、规范化。
2. 考核指标尽可能量化，并应明确界定该项指标的定义及衡量方法；对于难以量化的行为指标，应通过结果描述、关键事件记录方式进行客观评价。
3. 考核指标及考核结果必须与被考核人沟通确认，被考核人对考核结果存在异议时，可向本单位或上一级主管单位绩效考核组织部门反馈。
4. 股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与素质能力相结合的原则。

### 三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员和核心骨干人员。

### 四、考核机构

1. 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
2. 公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门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。

### 五、绩效考评评价指标及标准

### （一）公司层面业绩考核

本计划授予的限制性股票，在2022-2024的3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，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

#### 1. 本计划各年度公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次及预留授予的限制性股票第一个解除限售期	以 2020 年业绩为基数，2022 年净利润增长率不低于 86%且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均值水平；以 2020 年业绩为基数，2022 年加权平均净资产收益率增长率不低于 76%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均值水平；以 2020 年研发费用为基数，2022 年研发费用增长率不低于 30%。
首次及预留授予的限制性股票第二个解除限售期	以 2020 年业绩为基数，2022 年度和 2023 年度净利润平均值的增长率不低于 97%且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均值水平；以 2020 年业绩为基数，2022 年度和 2023 年加权平均净资产收益率平均值的增长率不低于 82%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均值水平；以 2020 年研发费用为基数，2023 年研发费用增长率不低于 30%。
首次及预留授予的限制性股票第三个解除限售期	以 2020 年业绩为基数，2022-2024 年三年净利润平均值的增长率不低于 109%且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均值水平；以 2020 年业绩为基数，2022-2024 年三年加权平均净资产收益率平均值的增长率不低于 87%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均值水平；以 2020 年研发费用为基数，2024 年研发费用增长率不低于 30%。

注：加权平均净资产收益率=净利润/[（期初净资产+期末净资产）/2]。

在股权激励计划有效期内，计算“加权平均净资产收益率”指标时，若公司发生发行股份融资、发行股份收购资产、可转债转股、公司持有资产因公允价值计量方法变更等对净利润、净资产产生影响，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入考核计算范围。

#### 2. 解除限售考核的对标企业选取

本次选取与金陵药业主营业务具有可比性的上市公司作为公司限制性股票解除限售业绩的对标企业，具体企业名单如下：

证券代码	公司简称	证券代码	公司简称
000150.SZ	宜华健康	000989.SZ	九芝堂
000516.SZ	国际医学	002317.SZ	众生药业
000990.SZ	诚志股份	002424.SZ	贵州百灵
002044.SZ	美年健康	002433.SZ	太安堂

002173.SZ	创新医疗	600252.SH	中恒集团
002390.SZ	信邦制药	600351.SH	亚宝药业
300009.SZ	安科生物	600594.SH	益佰制药
300086.SZ	康芝药业	600750.SH	江中药业
300143.SZ	盈康生命	600976.SH	健民集团
000650.SZ	仁和药业	600993.SH	马应龙
600085.SH	同仁堂	/	/

若在年度考核过程中，对标企业主营业务出现重大变化，与公司主营业务不具有相关性和可比性，或出现其他偏离幅度过大的样本极值，则由公司董事会根据股东大会授权剔除或更换相关样本。

## （二）激励对象个人层面考核

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度进行综合考评打分。绩效评价结果划分为4个等级，根据个人的绩效评价结果确定当年度的解除限售比例，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，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。具体见下表：

考评等级	A	B	C	D
标准系数	1.0		0.6	0

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条件未达成的，对应的限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司回购。

## 六、考核期间与次数

### 1. 考核期间

激励对象解除限售考核年度分别为2022年、2023年、2024年。

### 2. 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，个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

## 七、考核程序

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，各部门、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。考核主要采取自评、单位评价、公司审定等方式最终确定。

3. 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，提交各审定机构审批。

## 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，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

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

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

金陵药业股份有限公司董事会

2021 年 12 月 31 日