

湖南方盛制药股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为促进湖南方盛制药股份有限公司（以下简称“公司”）建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，完善公司法人治理结构，充分调动公司激励对象的积极性与创造性，提高经营效率，保持公司良好的可持续发展态势，保证公司限制性股票激励计划的实施，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》等法律、法规、规范性文件及《湖南方盛制药股份有限公司公司章程》、《湖南方盛制药股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《湖南方盛制药股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、总则

（一）考核目的

进一步完善公司治理结构，建立和完善责、权、利相一致的激励与约束机制，保证公司 2022 年限制性股票激励计划的顺利实施，激发管理团队和核心员工的积极性和创造性，确保公司经营目标和发展战略的实现，促进公司的长期可持续发展。

（二）考核原则

参照公司绩效管理办法，坚持公开、公平、公正的考核评价原则，坚持公司整体绩效目标与个人绩效目标相结合的原则，坚持个人工作业绩与工作态度相结合的原则，坚持业绩结果导向。

（三）考核对象

本办法适用的激励对象包括公司实施本计划时在公司（含子

公司)任职的公司董事、高级管理人员、公司(含子公司)中层管理人员、核心技术(业务)骨干以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工,不包括独立董事和监事。

(四) 获得股权激励的基本条件

1、激励对象原则上限于在公司(含子公司)任职的公司董事、高级管理人员、公司(含子公司)中层管理人员、核心技术(业务)骨干以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

2、公司监事和独立董事不得成为激励对象。

3、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女不得成为激励对象。

二、考核组织

1、公司董事会负责制定与修订本办法。

2、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

3、公司董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核工作。

4、公司人力资源部、财务部负责考核数据的收集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责。

三、考核期间

本激励计划的有效期为48个月,自限制性股票授予之日起至所有限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止。

(一)在有效期内,首次授予的限制性股票分两次解除限售,每一次对应的考核期间如下:

解除限售安排	考核期间
第一次解除限售	2022

解除限售安排	考核期间
第二次解除限售	2023

(二) 若预留部分的限制性股票在 2022 年授予, 则预留部分的业绩考核年度与首次授予部分保持一致。

若预留部分在 2023 年授予, 则该预留部分的解除限售安排每一次对应的考核期间如下:

解除限售安排	考核期间
第一次解除限售	2023
第二次解除限售	2024

四、考核指标、方法及标准

第一步: 公司业绩考核

(一) 首次授予的限制性股票各年度的业绩考核指标

1、本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2022 年-2023 年两个会计年度, 每个会计年度考核一次, 各年度业绩考核目标如下:

解除限售期	公司业绩考核指标
第一次解除限售	以 2021 年为基数, 2022 年营业收入增长率不低于 10%或 2022 年净利润增长率不低于 12%
第二次解除限售	以 2021 年为基数, 2023 年营业收入增长率不低于 15%或 2023 年净利润增长率不低于 17%

公司业绩完成与否, 是能否解除限售的基本条件, 也是能否继续实施下述个人考核的前提, 即“一票否决”。

2、同时, 针对首次授予的限制性股票, 根据各考核年度业绩考核目标的完成情况(业绩考核目标实际达成率 R 为净利润增长率或营业收入增长率的实际达成率的孰高值, 实际达成率=各考核年度实际完成值/业绩考核目标值), 公司依据下表确定全体激励对象的公司层面可解除限售比例:

业绩考核目标实际达成率	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 90\%$	$90\% > R \geq 80\%$	$R < 80\%$
公司层面可解除限售比例	100%	90%	80%	0

若各解除限售期内, 公司当期业绩考核目标实际达成率未达

到 80%，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，并作废失效。

（二）预留部分限制性股票各年度的业绩考核目标

1、若预留部分的限制性股票在 2022 年授予，则预留部分各考核年度的业绩考核指标与首次授予部分保持一致。

若预留部分在 2023 年授予，则本激励计划预留授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2023 年-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下：

解除限售期	公司业绩考核指标
第一次解除限售	以 2021 年为基数，2023 年营业收入增长率不低于 15%或 2023 年净利润增长率不低于 17%
第二次解除限售	以 2021 年为基数，2024 年营业收入增长率不低于 20%或 2024 年净利润增长率不低于 22%

公司业绩完成与否，是能否解除限售的基本条件，也是能否继续实施下述个人考核的前提，即“一票否决”。

2、同时，针对预留授予的限制性股票，根据各考核年度业绩考核目标的完成情况（业绩考核目标实际达成率 R 为净利润增长率或营业收入增长率的实际达成率的孰高值，实际达成率=各考核年度实际完成值/业绩考核目标值），公司依据下表确定全体激励对象的公司层面可解除限售比例：

业绩考核目标实际达成率	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 90\%$	$90\% > R \geq 80\%$	$R < 80\%$
公司层面可解除限售比例	100%	90%	80%	0

若各解除限售期内，公司当期业绩考核目标实际达成率未达到 80%，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，并作废失效。

第二步：激励对象个人绩效考核

1、公司每年制定或修正每个岗位的绩效考核指标，并根据每个绩效考核指标的重要性确定其权重及目标值。

2、公司每年对绩效考核指标完成情况进行考核，并得出每

个人的绩效考核结果。

3、考评等级分为优秀、良好、合格、一般、不合格五档。

考评等级如下：

考核评级	优秀	良好	合格	一般	不合格
对应绩效分数	95分及以上	90分-94分	80分-89分	70分-79分	70分以下

五、考核结果应用

考核结果与限制性股票解除限售比例的对应关系如下：

考评等级	可解除限售比例
优秀	100%
良好	80%
合格	60%
一般	40%
不合格	0%

若限制性股票的解除限售条件达成，激励对象持有的限制性股票按照本计划规定比例申请解除限售；反之，若解除限售条件未达成，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。

六、考核程序

1、每一考核年度初，董事会薪酬与考核委员会与公司人力资源部、财务部等相关职能部门，根据公司年度确定的关键性工作和任务，确定各经营单位的“工作目标”，各经营单位将工作目标分解，形成激励对象业绩考核指标。

2、根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象若需要调整年初制定的业绩考核指标，须经直接上级审核后批准。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、各经营单位负责所辖激励对象的绩效考核评价，根据激励对象自评、上级评定及绩效目标的完成情况，得出激励对象的

考评结果，报人力资源部备案。

5、人力资源部审核各单位对激励对象的考评结果，形成绩效考核报告，提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划解除限售实施的依据。

七、考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

2、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。

3、考评主体应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消考评主体资格。

八、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自股权激励计划经公司股东大会审议通过之日起开始实施。

湖南方盛制药股份有限公司董事会

2022年3月6日