

江苏康缘药业股份有限公司

2022 年度限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了保证江苏康缘药业股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年度限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司高层管理团队和核心骨干等人员诚信勤勉地工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，依据《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》等相关法律、法规以及《江苏康缘药业股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况制定了《江苏康缘药业股份有限公司 2022 年度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、考核目的

本办法是针对公司在实施限制性股票激励期限内设定的各项激励条件进行的有效考核，从而确定被激励对象是否完成激励指标，达到激励条件，其考核目标为：

（一）通过对公司激励对象的业绩、工作能力、态度等工作绩效的正确评价，建立和完善公司激励对象绩效评价体系和激励约束机制，促进激励对象诚信勤勉地工作；

（二）进一步调动高层管理团队和核心骨干等人员的工作激情与工作积极性，提升管理效率与经营绩效，确保公司发展战略和经营目标的实现，实现公司和全体股东利益最大化；

（三）进一步完善公司的薪酬体系，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，充分调动激励对象的主动性、积极性和创造性，提升公司凝聚力，实现股东、公司和激励对象利益的一致，促进公司持续、健康、发展。

二、考核原则

（一）公平、公开、公正的原则；

（二）严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行客观评价原则；

(三) 实现股权激励计划与本人工作业绩、行为表现紧密结合原则；绩效考核既要注重工作业绩，又要考虑过程以及行为表现；考核目标设定须定性指标与定量指标相结合，长期指标与短期指标兼顾。

三、考核对象

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象。

四、考核组织职责权限

- (一) 由董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；
- (二) 由公司人力资源中心等部门负责考核工作的具体实施工作；
- (三) 公司人力资源中心、财务管理中心等相关部门负责相关考核数据信息的搜集和提供，并对数据信息的真实性和可靠性负责；
- (四) 监事会负责对激励对象名单予以核实；
- (五) 董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核方法与考核内容

本次激励计划授予的限制性股票，在激励计划实施期间分年度对公司业绩指标和个人绩效指标进行考核，以达到考核目标作为激励对象当年度解除限售条件。

(一) 公司层面业绩考核要求

本次激励计划授予限制性股票的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标安排如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予第一个解除限售期	公司需同时满足下列两个条件 (1) 以公司2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于22%，或以公司2021年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于24%； (2) 以公司2021年非注射剂产品营业收入为基数，2022年非注射剂产品营业收入增长率不低于22%。
首次授予第二个解除限售期	公司需同时满足下列两个条件

	(1) 以公司2022年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于20%，或以公司2022年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于22%； (2) 以公司2022年非注射剂产品营业收入为基数，2023年非注射剂产品营业收入增长率不低于23%。
首次授予第三个解除限售期	公司需同时满足下列两个条件 (1) 以公司2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于18%，或以公司2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于20%； (2) 以公司2023年非注射剂产品营业收入为基数，2024年非注射剂产品营业收入增长率不低于22%。

若预留部分在2022年8月31日（含）之前授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标安排与首次授予部分一致。

若预留部分在2022年8月31日之后授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标安排如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予第一个解除限售期	公司需同时满足下列两个条件 (1) 以公司2022年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于20%，或以公司2022年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于22%； (2) 以公司2022年非注射剂产品营业收入为基数，2023年非注射剂产品营业收入增长率不低于23%。
预留授予第二个解除限售期	公司需同时满足下列两个条件 (1) 以公司2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于18%，或以公司2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于20%； (2) 以公司2023年非注射剂产品营业收入为基数，2024年非注射剂产品营业收入增长率不低于22%。

注：1、上述“净利润”、“净利润增长率”指标均以归属于上市公司股东的净利润作为计算依据；

2、限制性股票解除限售的公司业绩考核要求为同时满足条件（1）和条件（2）。其中条件（1）中，营业收入与净利润指标完成任意一个即表示条件（1）完成。

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期计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司相关规定组织实施。

激励对象实际可解除限售比例与其考核当年的个人绩效考核结果相挂钩。根据公司制定的考核办法，激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能解除当期限制性股票的限售。董事会薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的进行综合考评，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例。

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人解除限售期内考核结果若为 90 分及以上则可以解除限售当期全部份额，若为 90 分以下则取消当期解除限售份额，当期全部份额由公司统一回购注销。具体如下：

考核结果	90-100分（含90分）	90分以下
解除限售比例	100%	0

（三）绩效考核期间：每期解除限售前一个会计年度。

（四）考核次数：本计划考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每年考核一次。

六、考核程序

公司人力资源中心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激励对象是否解除限售以及解除限售比例。

七、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、考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如激励对象对考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决，如无法沟通解决，激励对象可向董事会薪酬与考核委员会提起申诉。由董事薪酬与考核委员会对考核结果进行调查、整理调查记录、提出处理建议，并在 10 个工作日内决定该激励对象的最终考核结果。

3、考核结果归档

考核结束后，人力资源中心应保留绩效考核所有考核记录。绩效考核记录至少在激励计划有效期结束后保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源中心统一销毁。

八、附则

1、 本办法由公司董事会负责制订、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。

2、 本办法自公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后开始实施。

江苏康缘药业股份有限公司董事会

2022 年 4 月 11 日