

# 贵州三力制药股份有限公司

## 2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法

贵州三力制药股份有限公司（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（含控股子公司）任职的公司高级管理人员、中层管理人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队及员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，促进公司战略目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制定了《贵州三力制药股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”）。

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

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体指标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为股权激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 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，包括公司（含控股子公司）任职的公司高级管理人员、中层管理人员。不含公司独立董事、监事、单独或合计持有公司5%以上的股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的实施期内与公司、公司分公司或公司控股子公司签署劳动合同。

#### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，公司及下属控股子公司在薪酬与考核委员会的指导下负责对公司（含控股子公司）任职的公司高级管理人员、中层管理人员。

#### 五、考核指标及标准

##### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划在2025年-2027年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

本激励计划公司层面业绩考核指标如下表所示：

解除限售期	考核年度	考核指标（发生额 A）	考核目标值（Am）	考核触发值（An）	当期解除限售系数（X）
第一个解除限售期	2025	中成药营业收入（含税）	31 亿元	28 亿元	当 $An \leq A \leq Am$ ，则 $X = A/Am * 100%$ ； 当 $A < An$ ，则 $X = 0%$
		过亿品种数量	5 个	-	当 $A \geq Am$ ，则 $X = 100%$ ； 当 $A < Am$ ，则 $X = 0%$
		营业收入增长率	对标企业均值	-	
第二个解除限售期	2026	中成药营业收入（含税）	36 亿元	32 亿元	当 $An \leq A \leq Am$ ，则 $X = A/Am * 100%$ ； 当 $A < An$ ，则 $X = 0%$
		过亿品种数量	6 个	-	当 $A \geq Am$ ，则 $X = 100%$ ； 当 $A < Am$ ，则 $X = 0%$
		营业收入增长率	对标企业均值	-	
第三个解除限售期	2027	中成药营业收入（含税）	40 亿元	36 亿元	当 $An \leq A \leq Am$ ，则 $X = A/Am * 100%$ ； 当 $A < An$ ，则 $X = 0%$
		过亿品种数量	7 个	-	当 $A \geq Am$ ，则 $X = 100%$ ； 当 $A < Am$ ，则 $X = 0%$
		营业收入增长率	对标企业均值	-	

注：若公司层面业绩考核未达标，则所有激励对象对应批次原计划解除限售的限制性股票由公司回购注销。

##### （二）个人层面绩效考核要求

###### （1）销售板块

归属销售板块激励对象的考核，将根据公司每个考核年度年初制定的销售任务执行，由对应考核年度的任务完成率决定。销售考核评价表适用于销售板块激励对象，届时根据下表确定激励对象的解除限售系数：

销售考核评价表	
考核年度任务完成率 (A)	当期解除限售系数 (Y)
A≥100%	Y=100%
95%≤A<100%	Y=A
A<95%	Y=0%

## (2) 管理板块

归属管理板块激励对象的考核，根据公司每个考核年度经营绩效考核方案及相关内部考核制度，将绩效考核结果划分为A、B、C三个档次。管理考核评价表适用于管理板块激励对象，届时根据下表确定激励对象的解除限售系数：

管理考核评价表	
绩效考核结果	当期解除限售系数 (Z)
优秀 (A)	Z=100%
良好 (B)	Z=80%
一般 (C)	Z=0%

公司将根据公司层面业绩考核指标和激励对象个人层面考核结果共同确定其最终解除限售数量。具体如下：

销售板块：激励对象当年实际解除限售数量=总激励股份数量×当年可解锁比例×X×Y

管理板块：激励对象当年实际解除限售数量=总激励股份数量×当年可解锁比例×X×Z

激励对象考核当年不能解除的限制性股票，由公司按授予价格回购注销，回购价格为授予价格。

## 六、考核期间与次数

### (一) 考核期间

激励对象申请限制性股票解除限售的前一会计年度。

### (二) 考核次数

本次股权激励计划的考核年度为2025年-2027年三个会计年度，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

公司及下属控股子公司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、考核结果管理

### （一）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，人力资源部应当在考核工作结束后10个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的10个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

### （二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须人力资源部确认并考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束后由人力资源部负责统一保管及销毁。

## 十、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股权激励计划生效后实施。

贵州三力制药股份有限公司董事会

2024年10月8日