

江中药业股份有限公司

第二期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证江中药业股份有限公司（以下简称“公司”）第二期限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，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员、科研骨干人员及业务骨干人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《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》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》等其他有关法律、行政法规、规范性文件以及《江中药业股份有限公司章程》《江中药业股份有限公司第二期限限制性股票激励计划》（以下简称“本激励计划”）的规定，特制定《江中药业股份有限公司第二期限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

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证本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

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，以实现本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。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。

四、考核机构与职责

董事会是本计划的执行管理机构，董事会下设的薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并根据考核结果确定激励对象各

限售期限限制性股票的解除限售资格与解除限售数量。公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司战略管理部、财务部、投资证券部等相关部门负责协助相关考核工作，包括相关数据的搜集和提供。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 授予条件

1、公司层面业绩考核条件

(1) 2023 年投入资本回报率应不低于 15.42%，且不低于对标企业 50 分位水平或不低于同行业平均水平；

(2) 以 2022 年归母净利润为基数，2023 年归母净利润增长率应不低于 12%，且不低于对标企业 50 分位水平或不低于同行业平均水平；

(3) 2023 年研发投入强度应不低于 3.90%。

注：

(1) 归母净利润指归属于母公司股东的净利润，投入资本回报率=归属于母公司股东的净利润×2÷(期初全部投入资本+期末全部投入资本)；其中，全部投入资本=股东权益(不含少数股东权益)+负债合计-无息流动负债-无息长期负债。

(2) 研发投入强度=研发投入总额÷营业收入。

2、个人层面绩效考核条件

激励对象授予上一年度个人年度绩效考核结果必须达到 80 分及以上才能被授予。

(二) 解除限售条件

1、公司层面业绩考核条件

本激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，分年度进行考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为限制性股票的解除限售条件之一。

本激励计划首次及预留授予的限制性股票公司层面解除限售业绩条件如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	1、2025年投入资本回报率应不低于15.42%，且不低于对标企业75分位水平或不低于同行业平均水平； 2、以2023年归母净利润为基数，2025年归母净利润年复合增长率应不低于12%，且不低于对标企业75分位水平或不低于同行业平均水平，且当年归母净利润绝对值不低于上年度； 3、2025年研发投入强度应不低于3.91%；

	4、2025年完成集团公司下发的产业链相关任务。
第二个解除限售期	1、2026年投入资本回报率应不低于15.42%，且不低于对标企业75分位水平或不低于同行业平均水平； 2、以2023年归母净利润为基数，2026年归母净利润年复合增长率应不低于12%，且不低于对标企业75分位水平或不低于同行业平均水平，且当年归母净利润绝对值不低于上年度； 3、2026年研发投入强度应不低于3.92%； 4、2026年完成集团公司下发的产业链相关任务。
第三个解除限售期	1、2027年投入资本回报率应不低于15.42%，且不低于对标企业75分位水平或不低于同行业平均水平； 2、以2023年归母净利润为基数，2027年归母净利润年复合增长率应不低于12%，且不低于对标企业75分位水平或不低于同行业平均水平，且当年归母净利润绝对值不低于上年度； 3、2027年研发投入强度应不低于3.93%； 4、2027年完成集团公司下发的产业链相关任务。

注：

(1) 归母净利润指归属于母公司股东的净利润，投入资本回报率=归属于母公司股东的净利润 $\times 2 \div$ （期初全部投入资本+期末全部投入资本）；其中，全部投入资本=股东权益（不含少数股东权益）+负债合计-无息流动负债-无息长期负债。

(2) 研发投入强度=研发投入总额/营业收入。

(3) 在股权激励计划的考核期内，如公司有增发、配股、战略项目投资等事项导致投入资本回报率指标变动的，考核时剔除该事项所引起的指标变动影响。

(4) 在本激励计划有效期内，针对公司未来可能产生的影响公司业绩的行为（如依据上级有关部门决定的重大资产重组或企业响应国家政策号召而实施的相应战略举措），造成相关业绩指标不可比情况，则授权公司董事会对相应业绩指标进行还原或调整，并且报上级备案。

2、激励对象个人层面业绩考核条件

在授予环节，激励对象授予上一年度个人年度绩效考核结果必须达到80分及以上才能被授予。

在解除限售环节，激励对象按照本管理办法分年进行考核，激励对象只有在对应考核年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全部解除当期限制性股票的限售。依照激励对象对应考核年度个人年度绩效考核结果确定其解除限售比例，个人当年实际解除限售数量=解除限售比例 $\times$ 个人当年计划解除限售数量。

个人绩效考核贯彻任期制与契约化工作指导思想，科学合理确定任期与年度考核目标，强化业绩挂钩，严格退出管理，强化刚性考核与刚性兑现，适当拉开收入差距，实现薪酬能增能减。激励对象需围绕公司/部门的年度商业计划制定个人年度业绩合同，设置各项指标的目标值以及评分细则；其中目标值应不低于公司/部门的年度商业计划值的分解要求，并具有进取性。考核周期结束时，业

绩效评价工作组将依据考核规则进行考核评分，并提交至公司相应机构审议。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80（含）分-90分则可以解除限售当期80%份额，若为80分以下（绩效考核不合格）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。具体解除限售比例依据下表确定，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。

考核结果	90（含）分以上	80（含）分-90分	80分以下
解除限售比例	100%	80%	0%

因公司层面业绩考核、个人层面绩效考核结果导致当期不可解除限售的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格与回购时公司股票市场价格（董事会审议回购事项前1个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值。

六、考核程序

（一）公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合限售期公司业绩考核指标；

（二）公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责考核的具体实施、考核结果的保存，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审核。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度。

（二）考核次数

2025-2027 年三个会计年度分年度进行考核并解除限售，每个会计年度考核一次。

八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后向被考核者通知考核结果。如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向公司提出申诉。公司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。

（二）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。

（三）人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的领导下，负责考核的具体实施、考核结果的保存。考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为三年。对于超过保存期限的文件与记录，可统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制定、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的规定为准。

（二）本办法自公司股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

江中药业股份有限公司董事会

2025 年 5 月 16 日