

江西富祥药业股份有限公司

第一期股票期权激励计划实施考核管理办法

江西富祥药业股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司中高层管理人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，实现员工与公司共同发展，结合公司未来发展规划，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，制定了《江西富祥药业股份有限公司第一期股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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、规范性文件和《江西富祥药业股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，制订本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强公司本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本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，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

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、考核组织

（一）董事会薪酬与考核委员会负责指导、组织本激励计划激励对象的考核工作；

（二）公司人力资源部负责相关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）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及评价标准

激励对象获授的股票期权能否行权将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

本次股票期权激励计划项下，公司层面业绩的考核年度为2026年、2027年和2028年三个会计年度，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当期行权的前提条件之一。

首次及预留授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	公司层面业绩考核目标
第一个行权期	2026年度	以2024年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于28%
第二个行权期	2027年度	以2024年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于50%
第三个行权期	2028年度	以2024年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于100%

注1：上述营业收入以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

注2：若预留股票期权在公司2026年第三季度报告披露后授予，则预留股票期权第一个行权期考核年度为2027年，第二个行权期考核年度为2028年。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，根据以下考核评级表中对应的考评结果确定激励对象个人层面行权比例，每个会计年度

考核一次，具体如下所示：

考评结果（S）	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%	80%	50%	0%

激励对象当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量×个人层面可行权比例。激励对象未能行权的股票期权由公司注销，不可递延至下一年度。

六、考核程序

公司层面业绩考核由公司薪酬与考核委员会负责具体考核工作。

个人层面绩效考核由公司人力资源中心根据公司现行的绩效考核制度，对激励对象考核期间个人绩效完成情况 & 行为表现情况进行评估，并形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

七、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

八、考核结果管理

（一）个人绩效考核结果反馈与申诉

1、被考核人有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应在考核结束后三十个工作日内向被考核人通知考核结果。

2、如激励对象对考核结果有异议，可在接到考核结果通知的五个工作日内向公司人力资源部提出申诉，人力资源部在接到申诉之日起十个工作日内，可根据实际情况对其考核结果进行复核并反馈复核结果。若激励对象对复核结果仍有异议，可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核记录归档

考核结果归档考核结束后，考核结果作为保密资料由董事会薪酬与考核委员

会归档保存，并作为股票期权激励计划行权实施的依据。董事会薪酬与考核委员会须保留所有考核记录，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。

九、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

江西富祥药业股份有限公司

董事会

2025 年 11 月 27 日