

---

# 西藏奇正藏药股份有限公司

## 2019 年限制性股票激励计划考核管理办法

为保证西藏奇正藏药股份有限公司（以下简称“公司”）2019 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利进行，为进一步完善西藏奇正藏药股份有限公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司董事、关键员工的积极性，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，使各方共同关注本公司的长远发展，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本考核办法。

### 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，保证激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励的作用，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

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象，包括公司高级管理人员、核心管理人员及核心业务骨干。

### 四、考核机构

（一）公司董事会提名与薪酬考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、财务部、运营管理部负责考核的实施和执行，保存考核结果，并对数据的真实性和可靠性负责。

### 五、绩效考评评价指标及标准

本激励计划中解除限售考核年度为 2019 年—2022 年四个会计年度或 2019

年—2020 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。本次激励计划业绩考核分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

(一) 公司层面业绩考核

1、本激励计划首次授予的限制性股票且授予的激励对象为公司高级管理人员、核心管理人员，解除限售考核年度为 2019 年—2022 年的四个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2019年营业收入不低于13.98亿元
第二个解除限售期	2020年营业收入不低于16.14亿元
第三个解除限售期	2021年营业收入不低于18.78亿元
第四个解除限售期	2022年营业收入不低于21.90亿元

注：本计划所称“不低于”均含本数

2、本激励计划首次授予的限制性股票且授予的激励对象为公司核心业务骨干，解除限售考核年度为 2019 年—2020 年的两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2019年营业收入不低于13.98亿元
第二个解除限售期	2020年营业收入不低于16.14亿元

3、本激励计划预留授予的限制性股票且授予的激励对象为公司核心管理人员，解除限售考核年度为 2019 年—2022 年的四个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2019年营业收入不低于13.98亿元
第二个解除限售期	2020年营业收入不低于16.14亿元
第三个解除限售期	2021年营业收入不低于18.78亿元
第四个解除限售期	2022年营业收入不低于21.90亿元

限制性股票的解锁条件达成，则激励对象按照本计划规定比例解锁。如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可解锁的限制性股票均由公司回购注销。

## （二）个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司薪酬与绩效考核相关管理办法组织实施。

在公司层面业绩考核达标的情况下，激励对象实际可解锁数量与其考核当年的个人绩效考核结果相挂钩。激励对象只有在上年度考核达到要求的情况下才能获得解锁的资格。若个人考核不符合要求，则激励对象所获授的限制性股票当期可解锁份额均不得解锁，由公司回购注销。

本计划中核心管理人员个人业绩对应解锁比例具体如下：

业绩等级	S-卓越	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
解锁比例	100%	100%	90%	0	0

本计划中业务骨干个人业绩达成率对应解锁比例如下：

个人业绩达成率（X%）	100%及以上	大于等于90%小于100%	低于90%
解锁比例	100%	90%	0

激励对象当年未能解锁部分的限制性股票由公司回购注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象限制性股票解锁的前一会计年度。

### （二）考核次数

限制性股票激励计划期间每年度一次。

## 七、实施

（一）董事会提名与薪酬考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解锁资格及解锁数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据。

## 八、考核程序

---

公司人力资源部在董事会提名与薪酬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提名与薪酬考核委员会。

董事会薪酬考核委员会根据考核报告确定激励对象是否解锁以及解锁比例。

## 九、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

1、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；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知后向公司提出申诉，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保持或修正。

### （二）考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须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，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存。

## 十、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议股权激励计划通过之日起生效。

西藏奇正藏药股份有限公司

董事会

二〇一九年三月三日