

海利尔药业集团股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

为保证海利尔药业集团股份有限公司（以下简称“海利尔”、“本公司”或“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《海利尔药业集团股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本激励计划的顺利推进及有序实施，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》《上海证券交易所股票上市规则》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订《海利尔药业集团股份有限公司 2025 年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

制定本办法的目的是加强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

考核评价必须坚持公正、公平、公开原则，严格按照本办法对考核对象的工作进行评价，实现股权奖励与考核对象的工作业绩、工作态度紧密结合，以提高公司管理绩效，实现公司价值与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（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。

（三）人力资源部、财务部等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

（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。本激励计划首次及预留授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期		考核年度	以 2024 年营业收入为基数，营业收入增长率（A）		以 2024 年净利润为基数，净利润增长率（B）	
			目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触 发 值（Bn）
首次授予的限制性股票	第一个解除限售期	2025 年	10%	7%	25%	17%
	第二个解除限售期	2026 年	20%	14%	30%	21%
	第三个解除限售期	2027 年	30%	21%	35%	25%
预留授予的限制性股票	第一个解除限售期	2026 年	20%	14%	30%	21%
	第二个解除限售期	2027 年	30%	21%	35%	25%

考核指标	业绩完成度	对应系数（X ₁ /X ₂ ）
营业收入 A	A≥Am	X ₁ =100%
	An≤A<Am	X ₁ =75%
	A<An	X ₁ =0%
净利润 B	B≥Bm	X ₂ =100%
	Bn≤B<Bm	X ₂ =75%

	$B < B_n$	$X_2 = 0\%$
公司层面解除限售比例 (X)	X 取 X_1 与 X_2 的孰高者	

注： 1、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

2、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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年可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）激励对象个人层面绩效考核要求

在满足公司层面解除限售业绩条件的前提下，公司对激励对象的年度绩效考核成绩将作为本计划的解除限售依据。激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全部解除限售当期权益，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定：

个人年度考核结果	优秀 (A)	良好 (B)	不合格 (C)
解除限售比例	100%	90%	0

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为优秀，则激励对象当年解除限售比例为 100%；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为良好，则激励对象当年解除限售比例为 90%；若激励对象上一年度个人绩效考核为不合格，则激励对象当年未解除限售的限制性股票由公司回购注销。

六、考核期间和次数

（一）考核时间

激励对象获授的限制性股票可解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部等相关部门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，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈、申诉及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与公司人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为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，公司人力资源中心应保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源中心负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件及公司章程的规定执行，本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规定相抵触的，应及时对本办法进行修订。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

海利尔药业集团股份有限公司董事会

二零二五年九月