

# 河南羚锐制药股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

河南羚锐制药股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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，公司拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

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、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《2024 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

进一步建立和完善公司激励约束机制，保证限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥限制性股票激励的作用，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，从而提升管理绩效水平，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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员。

### 四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部、财务部及其他相关部门负责相关数据的搜集和提供，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

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、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

本激励计划限制性股票的解除限售考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

#### 1、业绩考核要求

本激励计划解除限售考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核指标
第一个解除限售期	以 2023 年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 32%
第二个解除限售期	以 2023 年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 45%

注：2025-2026 年“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后并剔除当年股权激励、员工持股计划成本影响的净利润作为计算依据。

2、公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应当年可解除限售的限制性股票不得解除限售也不得递延至下一年解除限售，由公司统一按照授予价格回购注销。

### （二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，根据个人绩效考核结果确定实际解除限售的比例。对应解除限售系数如下：

个人考核年度绩效考核得分	80 分（含）以上	60（含）-80 分	60 分以下
个人层面解除限售系数	100%	80%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面解除限售系数。

激励对象考核当年不能解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，不得递延至下期解除限售，由公司按授予价格回购注销。

## 六、考核期间与次数

股权激励计划的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每年考核一次。

## 七、考核程序

（一）公司人力资源部、财务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。

（二）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。

（三）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

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五个工作日内就考核结果向员工进行正式的反馈沟通，对年度绩效评估结果有异议的员工可以向公司人力资源部门申诉解决。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

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。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释和修订；

（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。

河南羚锐制药股份有限公司董事会

二〇二四年十一月三十日